

Mobiilia työtä tekevien työntekijöiden kokemus esimiesten antamasta tuesta

Heidi Huttunen
Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö
Sosiaalipolitiikka
Pro gradu- tutkielma
Toukokuu 2015

HUTTUNEN, HEIDI: Mobiilia työtä tekevien työntekijöiden kokemus esimiesten antamasta tuesta.

Pro gradu -tutkielma, 61 s., 5 liitteen.
Sosiaalipolitiikka
Ohjaajat: Jouko Nätti ja Katja Repo
Toukokuu 2015

TIIVISTELMÄ

Uuden tieto- ja viestintäteknologian kehitys on murtanut työnteon perinteisiä rajoja. Työ ei ole enää tiettyyn aikaan tai paikkaan sidottua. Työtä tehdään yhä enemmän muualla kuin varsinaisella työpaikalla. Mobiilit työntekijät hyödyntävät eri tiloja työskentelemiseen, ja kommunikoivat muiden henkilöiden kanssa tieto- ja viestintäteknologian välityksellä. Mobiilin työn johtaminen ja hallinta on haaste sekä esimiehille että työpaikkasuunnittelulle. Hyviä esimiehiä ovat sellaiset, jotka huolehtivat tuen antamisesta mobiileille työntekijöille etäisyyksistä huolimatta. Perinteinen suora kontrolli ja kasvokkainen tukeminen ei ole mahdollista tilanteissa, joissa työntekijät työskentelevät muualla kuin varsinaisella työpaikalla. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijällä on yhä suurempi vastuu työnsä etenemisestä ja työstä saaduista tuloksista. Mobiilit työntekijät tarvitsevatkin esimiehiltään työskentelyään tukevaa palautetta, ohjeita ja tavoitteita, jotka auttavat heitä saavuttamaan yhteiset tavoitteet.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten mobiilia työtä tekevät työntekijät kokevat esimieheltään saamansa tuen ja eroavatko paikallaan työtä tekevien työntekijöiden kokemukset tästä. Lisäksi selvitän, minkälainen joukko mobiilia työtä tekevät työntekijät ovat. Tutkimus on toteutettu käyttämällä kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Tutkimuksen aineistona on Tilastokeskuksen työolotutkimus 2008 (N= 4392), joka on edustava otos suomalaisista palkansaajista.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että työssä liikkuvuudella tai päätyöpaikalla työskentelyllä ei ole suoraa yhteyttä esimieheltä saatuun tukeen. Tulokseen vaikuttavat varmasti useat eri tekijät, mutta pääsyy voi olla tieto- ja viestintäteknologian kehitys. Mobiilit työvälineet mahdollistavat kommunikoinnin ja yhteistyön eri henkilöiden välillä missä tahansa ja mihin aikaan tahansa. Päätyöpaikan ulkopuolella työskenteleminen on yleisempää miesten kuin naisten keskuudessa. Mobiili työ on yleisintä 45–54-vuotiaiden ikäryhmässä. Sosioekonomisen aseman mukaan jaoteltuna liikkuva työ on yleisintä ylempien toimihenkilöiden ja työntekijäasemassa olevien työntekijöiden keskuudessa. Yksityisellä sektorilla työskentelevät työntekijät liikkuvat todennäköisemmin työssään päätyöpaikan ulkopuolella verrattuna julkisen sektorin työntekijöihin. Tulokset tukevat aikaisempaa liikkuvaa työtä koskevaa tutkimusta. Jatkotutkimuksen näkökulmasta aiheutta tulisi tulevaisuudessa lähestyä enemmän mobiilien työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työn hallinnan näkökulmasta.

Avainsanat: hajautettu työ, mobiili työ, sosiaalinen tuki, esimiestuki

University of Tampere
School of Social Sciences and Humanities

HUTTUNEN, HEIDI: Mobile workers experience of supervisor's social support.

Master's Thesis, 61 pages, 5 pages of appendices
Social Policy
Supervisors: Jouko Nätti and Katja Repo
May 2015

ABSTRACT

New developments in information and communication technology have changed the traditional work boundaries. Work is no longer bound to specific time or space. An increasing amount of work is being performed away from the main workplace. Mobile workers utilise different location for work and communicate with others via information and communication technology. Managing and leading mobile work is a challenge for supervisors and also workplace design. Good supervisors are the ones who supports mobile workers despite the distance between them. The traditional direct control and face-to-face support isn't possible in the situations where employees are working in different locations. This means that employees have more responsibility of controlling the progress of their work and also the results. Mobile workers need supporting feedback, guidelines and goals from their supervisors that helps them to achieve common goals.

This study focused on, how mobile workers experienced supervisor's social support compared to employees who work at the main workplace. The purpose of this study is also to find out more about the mobile workers as a group. The study uses quantitative research methods. The nationally representative data consists of Finnish Quality of Work Life Survey 2008 (N=4392) collected by Statistics Finland.

The results indicate that mobile work or working at the main workplace doesn't have direct connection to supervisor's social support. This can be explained by number of factors, but the main reason for this might be the developments in information and communication technology. Mobile technologies allow communication and collaboration between employees and supervisors at any time and in any place. Working outside the actual workplace is more common among men than women. Mobile work is most common among 45–54-year-olds. Mobile work is most common among white-collar and blue-collar workers. Workers in the private sector are more likely to do mobile work compared to public sector workers. The results supports the former findings of mobile work research. In the future, mobile work should be approached from the perspective of mobile worker's well-being and work management skills.

Keywords: distributed work, mobile work, social support, supervisor's social support

Sisällys

1 Johdanto.....	1
2 Työn tilallinen hajautuminen osana työelämän muutosta	4
2.1 Tietoyhteiskuntakehitys ja työn tilallinen hajautuminen	4
2.2 Työn tilallisen hajautumisen etuja ja haasteita	5
3 Mobiili työ.....	9
3.1 Mobiilin työn määritelmä.....	9
3.2 Mobiilin työn lähikäsitteet	11
3.3 Mobiilin työn liikkuvat osat	14
3.4 Mobiilin työnteon tilat	15
3.5 Mobiilin työn onnistumisen edellytyksiä	16
4 Johtaminen ja työn tilallinen hajautuminen	18
4.1 Johtamisen uudet haasteet hajautuneessa työssä.....	18
4.2 Hajautuneiden työntekijöiden valvonta ja kontrolli	20
4.3 Johdolta vaadittavat ominaisuudet hajautetussa työssä	22
5 Sosiaalinen tuki	24
5.1 Sosiaalisen tuen määritelmä.....	24
5.2 Sosiaalisen tuen merkitys työelämässä	26
6 Tutkimusasetelma, aineisto ja menetelmät.....	30
6.1 Tutkimuskysymys ja tavoitteet	30
6.2 Aineistona työolotutkimus	31
6.3 Tutkimusmenetelmät.....	32
6.4 Muuttujat ja niiden muokkaukset.....	34
7 Mobiili työ ja esimiestuki	40
7.1 Mobiilin työn kuvaileva analyysi.....	40
7.2 Työntekijöiden liikkuvuuden vaikutus esimieheltä saatuun tukeen.....	43
7.3 Keskeiset tulokset	45
7.4 Tutkimuksen rajoitukset ja luotettavuus	47
8 Yhteenveto ja pohdinta.....	50
8.1 Pohdinta	50
8.2 Ehdotuksia jatkotutkimuksen aiheiksi	53
 Lähteet.....	 55
Liitteet	62

Kuviot

Kuvio 1. E-työn eri muodot	13
Kuvio 2. Mobiili työ, ICT-työ ja etätyö	13
Kuvio 3. Estimoidut ryhmäkeskiarvot	45

Taulukot

Taulukko 1. Päätyöpaikan ulkopuolella liikkuminen/ alkuperäinen muuttuja (n/%)	35
Taulukko 2. Päätyöpaikan ulkopuolella liikkuminen/ Uudelleen luokiteltu muuttuja (n/%)	35
Taulukko 3. Taustamuuttujien frekvenssi jakaumat (n/%)	38
Taulukko 4. Työntekijöiden liikkuvuus sukupuolen mukaan (%)	41
Taulukko 5. Työntekijöiden liikkuvuus ikäluokittain (%)	41
Taulukko 6. Työntekijöiden liikkuvuus työnantaja sektoreittain (%)	42
Taulukko 7. Työntekijöiden liikkuvuus sosioekonomisen aseman mukaan (%)	43
Taulukko 8. Työssä liikkuvuuden ja taustamuuttujien vaikutus esimieheltä saatuun tukeen. Kovarianssianalyysi (ANCOVA).	44

1 Johdanto

Viime vuosien aikana käsityksemme työpaikasta ja työympäristöstä ovat kokeneet ison muutoksen. Perinteisestä ajattelutavasta on siirrytty ymmärtämään työnteon tilat yhä laajemmassa mittakaavassa. (Wilson 2006, 130.) Tietoyhteiskuntakehitys on murtanut työn perinteisiä rajoja. Sidokset paikkaan ja aikaan ovat heikentyneet tieto- ja viestintäteknologian kehityksen myötä, mikä näkyy työn tilallisena hajautumisena. Työtä tehdään aina jossakin, on se sitten fyysinen, virtuaalinen tai henkinen tila. Työn tilallinen hajautuminen voi ilmetä esimerkiksi siten, että työntekijät työskentelevät samassa rakennuksessa eri huoneissa, eri kerroksissa, eri rakennuksissa tai jopa eri kaupungeissa. Yleensä aina joku työntekijöistä työskentelee muualla kuin varsinaisella työpaikallaan. Voidaan todeta, että useimmat organisaatiot ovat nykypäivänä jollain muotoa tilallisesti hajautuneita. (Vartiainen 2006, 31.)

Työn teon paikan ja ajan hämärtyessä myös työntekijän vastuu omasta työstä kasvaa. Työntekijöiden on yhä useammin itse ratkaistava ja suunniteltava mitä tekee, milloin tekee ja missä tekee. Työntekijät tarvitsevatkin tavoitteita toiminnalleen myös varsinaisen työpaikkansa ulkopuolella tapahtuvassa työssä. Tavoitteita ja kiinnekohtia voi löytyä esimerkiksi työtehtävien, työn sisältöjen ja niiden kohteiden merkityksellisyydestä. (Järvensivu & Piirainen 2012, 85.) Uutta työskentelyä voi rakentaa vain sellaisten asioiden varaan, joita työntekijät kunnioittavat ja pitävät oikeudenmukaisina (Alasoini 2012, 100). Hajautettu työ ja sitä koskeva päätöksenteko vaativatkin toimiakseen yhteisesti ymmärretyt ja noudatetut toimintamallit, työohjeet sekä standardit. Tämä takaa sen, että tehty työ on mahdollisimman tasalaatuista, ja se on mahdollista suorittaa samalla tavalla paikasta riippumatta. Johdon ja työntekijöiden ei tarvitse siten arvailla, miten muut hoitavat työtehtävänsä ja millaisilla tuloksilla. Olennaista on, että työprosessit ja niitä koskevat laatuvaatimukset on selvästi kaikille ohjeistettu. Tulosten arvioinnissa voidaan käyttää apuna erilaisia seuranta- ja raportointikäytäntöjä. (Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 127–128.)

Työntekijöihin ja itse työhönkin kohdistuu uudenlaisia vaatimuksia työnteon tilojen hajautuessa. Tarvitaan yhä enemmän joustavuutta, jonka avulla henkilöt voivat sovittaa yhteen työn ja sen ulkopuolisen elämän. (Alasoini 2012, 100.) Miten työntekijät selviävät kuormittavasta tilanteesta riippuu paljon siitä, onko heidän saatavillaan riittävästi työyhteisöltä saatavaa sosiaalista tukea (Vahtera 1993a, 3). Hajautettu työskentely vaatiikin johdolta panostamista kommunikoinnin

määrään, säännöllisyyteen sekä laatuun. Johdon on hyvä tuntea erilaisten viestintävälineiden sopivuus sisällöltään erilaisiin tarkoituksiin. Hajautetussa työssä onnistumisia ja asioiden eteenpäin menoa on hyvä ylläpitää korostamalla välietappien saavuttamista ja huomioida riittävästi pieniäkin onnistumisen hetkiä. Esimiehen tulee kuitenkin muistaa ilmaista työntekijöille palaute tieto- ja viestintäteknologian välityksellä mahdollisimman selkeästi ja ymmärrettävästi. Hyvän palautteen antamat onnistumisen tunteet nostavat työntekijöiden motivaatiota ja työtyytyväisyyttä. (Vartainen, Kokko & Hakonen 2004, 128–129.) Työpaikalta saatu sosiaalinen tuki toimii työyhteisön selviytymisjärjestelmänä, joka suojaa työntekijöitä työhön liittyviltä paineilta ja stressiltä.

Olen tutkielmassani kiinnostunut siitä, eroavatko mobiilia työtä tekevien henkilöiden kokemukset esimiehiltään saamastaan tuesta päätyöpaikallaan työtä tekevien henkilöiden kokemuksista. Tarkastelen tutkimuksessani lisäksi sitä, mitä mobiili työ on ja ketkä sitä tekevät. Mobiili työ on hajautetun työn muodoista yksi ajankohtaisimmista, ja sitä on aikaisemmin tutkittu muun muassa teknologian, hyvinvoinnin, ekologisuuden ja talouden näkökulmasta. Tarkastelen tutkimuksessani lisäksi sosiaalisen tuen käsitettä erityisesti esimiehen antaman tuen näkökulmasta.

Tutkimusaineistonani tutkielmassani käytän Tilastokeskuksen vuonna 2008 keräämää työolotutkimusta. Vuonna 2008 kerätty työolotutkimus sisältää ensimmäistä kertaa kysymyksiä liikkuvasta työstä. Anna-Maija Lehdon ja Hanna Sutelan (2008) selvityksestä käy ilmi, että suurin osa suomalaisista palkansaajista liikkuu työssään varsinaisen työpaikkansa ulkopuolella ainakin silloin tällöin. Ainoastaan kolmasosa palkansaajista ei liiku työssään varsinaisen työpaikkansa ulkopuolella lainkaan. Selvityksessä tulee lisäksi esille se, että varsinaisen työpaikan ulkopuolella liikkuminen on miehillä yleisempää kuin naisilla. Suomalaiset palkansaajat tekevät myös muihin Euroopan maihin verrattuna paljon töitä muualla kuin varsinaisella työpaikallaan. (Mt., 142–143.) Pro gradu -tutkielmani on osa Suomen Akatemian ”Työn tilallinen hajautuminen”-tutkimushanketta.

Tutkimukseni sisältää neljä teorialukua, joissa käyn läpi tutkimukseni kannalta keskeisiä käsitteitä ja teemoja aikaisemman tutkimuskirjallisuuden valossa. Tutkimukseni toisessa luvussa keskityn aluksi työelämän laadullisen ja rakenteellisen muutoksen esittelemiseen työntilallisen hajautumisen näkökulmasta. Luvussa kolme avaan mobiilia työtä käsitteenä sekä siihen liittyviä erityispiirteitä. Neljännessä luvussa keskityn tarkastelemaan työn tilallista hajautumista erityisesti organisaation johtamisen näkökulmasta. Luvussa viisi määrittelen sosiaalista tukea käsitteenä sekä tuon esille sen

tärkeän roolin työelämässä. Luvussa kuusi käyn läpi tutkimuskysymykset ja tutkimukselle asettamani tavoitteet. Kerron lisäksi tutkimuksessa käyttämäni analyysimenetelmistä sekä kuvailen tarkemmin käyttämäni tutkimusaineistoa ja tutkimuksessa käyttämiäni muuttujia. Luku seitsemän sisältää analyysiosin, jossa esittelen tutkimukseni tulokset. Luvun lopuksi esitän vielä yhteenvedon tutkimukseni keskeisistä tuloksista ja pohdin tutkimukseen kohdistuvia rajoituksia ja luotettavuutta. Tutkimukseni viimeinen luku sisältää pohdinnan sekä ehdotelmia jatkotutkimuksen aiheiksi.

2 Työn tilallinen hajautuminen osana työelämän muutosta

Tutkimukseni ensimmäisessä teorialuvussa keskityn työelämän laadullisen ja rakenteellisen muutoksen esittelemiseen. Tuon esille, miten tietoyhteiskuntakehityksen seurauksena työ on yhä vähemmän aikaan ja paikkaan sidottua. Työnteon tilojen muuttuessa yhä hajautuneemmiksi, ovat tieto- ja viestintäteknologia mahdollistaneet vuorovaikutuksen sekä yhteydenpidon etäisyyksistä huolimatta. Työn tilallisella hajautumisella ei ole vaikutuksia vain organisaatio- ja työntekijätasolla, vaan sillä on myös hyvin merkittävä asema kansantaloudellisesta näkökulmasta. Vaikka työn hajautumisella on kiistatta paljon merkittäviä hyötyjä yrityksille ja organisaatioille, on sillä myös ajoittain epäedullisia vaikutuksia niiden toimintaan.

2.1 Tietoyhteiskuntakehitys ja työn tilallinen hajautuminen

Työelämässä on tapahtunut paljon merkittäviä muutoksia viimeisten vuosikymmenien aikana. Muutoksien taustalla on koko yhteiskuntaan heijastunut teknis-taloudellinen murros, johon erityisesti maailmantalouden globalisoituminen sekä uusien tieto- ja viestintäteknologioiden läpimurto on vaikuttanut. Muutosta on luonnehdittu tietoyhteiskuntakehitykseksi. (Uhmavaara ym. 2005, 4.) Tietoyhteiskuntakehitys on hämärtänyt työpaikan perinteisiä rajoja. Työn sidokset paikkaan ja aikaan ovat heikentyneet, ja työtä tehdään yhä useammin jossain muualla kuin varsinaisella työpaikalla. Käsitykset työajasta ja vapaa-ajasta erityisesti tietotyön piirissä ovat kokeneet merkittäviä muutoksia. Työ seuraakin yhä useammin työmatkoille, kotiin ja vapaa-ajalle. Vaikka työn liikkuvuus on ollut jo kauan tavallista osassa ammateissa, koskee liikkuva työ nykyään myös sellaisia ammattiryhmiä, joiden työ on ollut pitkään toimistoon sidottua. (Melin & Mamia 2006, 18.)

Talouden kansainvälistymisen seurauksena työtä siirtyy sinne, missä kustannukset ovat halvimmat ja mistä löytyy tarvittava ammattitaitoinen henkilökunta. Yritysten välinen kilpailu kiristyy ja samalla niiden toimintaympäristöjen epävakaus kasvaa. Työelämässä tapahtuvat muutokset vaikuttavat yhtä lailla sosiaalisten järjestelmien, organisaatioiden kuin yksilöidenkin tasolla. Suomalaisen työelämän kannalta merkittävimpiä muutoksia ovat tiedon ja osaamisen merkityksen lisääntyminen, tieto- ja viestintäteknologian kehittyminen, verkostomaisten organisaatiomuotojen

yleistyminen, epätyypillisten työsuhteiden määrän kasvu sekä työorganisaatioiden toimintamallien ja työehtojen joustavoituminen. (Uhmavaara ym. 2005, 4.)

Tietoverkkoympäristö on luonnollinen työympäristö suurelle osalle palkansaajia ja yrittäjiä. Tietoverkkoihin siirtymisen seurauksena työn ja paikan välinen sidos heikkenee. Tieto- ja viestintäteknologialla on merkittävä asema sekä paikallisessa ja alueellisessa työn tekemisessä että globaalien työprosessien organisoinnissa. Uuden tieto- ja viestintäteknologian avulla työtehtäviä on mahdollista hajauttaa eri paikkakunnille, ja tarvittaessa jopa eri mantereille. Jotta työn tilallisesta hajautumisesta saataisiin mahdollisimman paljon hyötyjä irti, edellyttää se yhteiskunnalta ja myös organisaatioilta työpoliittisia toimenpiteitä kuten liikkuvan työn esteiden poistamista. (Uhmavaara ym. 2005, 8.) Jotta työ voisi joustavasti siirtyä työntekijän mukana paikasta toiseen, tarvitaan palkkatyön organisatorista muutosta. Uusien teknologioiden käyttöönotto ja tuotannon organisointi joustavasti, ovat avainasemassa työn tilallisen hajautumisen onnistumisessa. Nämä muutokset edellyttävät hierarkkisten johtamiskäytäntöjen väistymistä, sekä työntekijöiden autonomian ja henkilöstölähtöisten työkäytäntöjen edistämistä työyhteisöissä. (Ojala 2014, 17.)

2.2 Työn tilallisen hajautumisen etuja ja haasteita

Ajatus siitä, että ansiotyö on paikkaan ja aikaan sidottua istuu meissä tiukasti. Tämä johtuu siitä, että tämän kaltaisen lähestymistavan juuret ovat syvällä historiassa. Aikaisemmin on ollut järkevää keskittää samaan paikkaan työnkohde, työvälineet, materiaalit ja yhteisen työpanoksen käyttö. Tieto- ja viestintäteknologian kehitys sekä työn sisältöjen jatkuva monipuolistuminen ovat kuitenkin muuttaneet tilannetta. (Salmenperä 2005, 3.) Työn tilallinen hajautuminen yleistyy jatkuvasti, ja sillä on selviä vaikutuksia työpaikkojen sekä organisaatioiden suunnitteluun ja johtamiseen. Työn tilallinen hajautuminen on monimutkainen kokonaisuus niin ajan, paikan kuin motiivin suhteen. Sitä voidaan lähestyä useasta eri näkökulmasta kuten alue- ja liikennepolitiikan, rekrytoinnin, yritysten välisen kilpailukyvyn ja työelämän kehittämisen kannalta. (Heinonen 2004, 128.)

Syitä työskentelyyn vaihtuvissa työympäristöissä on useita, mutta merkittävimpiä ovat muun muassa kustannusten vähentäminen, työnteon tehostaminen, pääsy lähemmäksi asiakkaita, kumppanuussuhteiden luominen muiden organisaatioiden kanssa ja kyvykkäimpien työntekijöiden

palkkaaminen organisaation palvelukseen. (Vartiainen 2007, 13; Hanhike 2005, 14.) Hajautetun työn mahdollisuus parantaa esimerkiksi vajaa-kuntoisten työntekijöiden palkkaamista ja heidän mahdollisuuksia osallistua työelämään (Hanhike 2005, 14). Yritykset hajauttavat työtä maantieteellisesti myös saadakseen muutoin saavuttamattomissa olevaa asiantuntemusta hallintaansa. Toimintoja saatetaan siirtää organisaation päätoimipisteen ulkopuolelle, koska työvoima on muualla halvempaa ja muutkin kustannukset pienempiä. (Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 17.) Toiminnan näkyvyyden ja tuotteiden maailmanlaajuisen vetovoimaisuuden lisääminen ovat myös tärkeitä syitä työn tilalliselle hajauttamiselle (Hinds & Kiesler 2002, preference). Markkinoiden globalisoituminen ja yritysten leviäminen eri maihin ovat aiheuttaneet sen, että jääminen kotimarkkinoille ei ole enää osalle toimijoista todellinen vaihtoehto (Andriessen & Vartiainen 2006, 3).

Tieto- ja viestintäteknologian nopea kehitys on mahdollistanut työskentelyn missä vain ja mihin aikaan tahansa. Erityisesti viestintä ja langaton teknologia avaavat uusia mahdollisuuksia järjestää organisaatioiden toimintaa sekä tuotteiden ja palveluiden jakelua, verrattuna perinteiseen paikallaan työskentelyyn. (Andriessen & Vartiainen 2006, 4.) Organisaation päätoimipisteen sijaan työntekijät voivat työskennellä esimerkiksi kotona, puistoissa, kahviloissa, hotelleissa tai muissa lyhytaikaisissa siirtymä paikoissa. Työskentely asiakkaiden ja kumppaneiden toimitiloissa on myös yleistynyt, samoin kuin työskentely oman yrityksen eri yksiköissä ja toimitiloissa. Työskentely eri kulkuvälineissä siirtyessä paikasta toiseen on myös yleistynyt. Työskentely vaihtuvissa tiloissa synnyttää yrityksille ja organisaatioille säästöjä tila-, väline- ja ylläpitokustannuksissa, mutta pitkään hyödynnettyinä niillä voi olla myös negatiivia vaikutuksia yrityskuvalle. (Vartiainen 2007, 74–75.) Pysyviä työskentelytiloja tarvitaan edelleen, mutta niitä tulisi kehittää enemmän toiminnan ja työn kohteen mukaisesti (Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 43).

Hyötyjen lisäksi työn tilallisella hajautumisella voi olla myös haitallisia vaikutuksia organisaatioiden ja yritysten toimintaan. Työn monipaikkaisuuden soveltaminen voi tuoda uusia haasteita, jotka voidaan kokea myös rasitteina. Näitä ovat esimerkiksi tarve johtamisen ja viestinnän kehittämiseen, työn kokonaisvaltainen uudelleen määrittely ja uusien pelisääntöjen luominen. (Hanhike 2005, 14.) Henkilöiden työskennellessä hajautetusti eri paikoissa, voi työntekijöiden informaalin kanssakäymisen puuttuminen aiheuttaa odottamattomiakin menetyksiä organisaatioille. Kun henkilöt eivät työskentele samassa tilassa vaan erilaisen tieto- ja viestintäteknologian

välityksellä, jää henkilöiltä kokonaan havainnoimatta toistensa elekieli ja muu informaaliin kanssakäymiseen vahvasti liittyvä epävirallinen tietojen ja sisältöjen vaihto. (Vartiainen 2007, 15.) Työhön liittymätön epävirallinen viestintä on tärkeää, koska se lisää työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta ja me-henkeä. Tieto- ja viestintäteknologian avulla ei pystytä saavuttamaan samanlaista epävirallista spontaania vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Myös palautteen antamisen ja saamisen suhteen ilmenee usein ongelmia. Kun välitön reagointi ja kommunikointi etäisyyksien vuoksi hidastuvat, henkilöiden välille saattaa syntyä helposti väärinkäsityksiä, jotka voivat kehittyä pysyvimmiksi ristiriidoiksi. Teknologia välitteistä viestintää voidaan kuitenkin pitää demokraattisempänä, koska viestijöiden väliset valtaerot ja ennakkoluulot eivät ole selvästi näkyvissä. Kommunikoinnissa on helpompi keskittyä itse asian ratkaisemiseen, kun henkilöiden ei tarvitse välittää muodollisista valtaeroista. (Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 39, 48–49.) Kuitenkaan mikään tekninen käyttöliittymä ei voi korvata täydellisesti kasvokkaista kanssakäymistä, joka on tärkeä edellytys organisaatiokulttuurin muodostumiselle, yhteishengelle ja hiljaisen tiedon välittymiselle (Pyöriä 2005, 51).

Ongelmia aiheuttavat lisäksi mahdolliset yhteyskatkokset hajautettua työtä tekevän työntekijän, kollegan, esimiehen ja asiakkaiden välillä (Gareis, Lilischkis & Mentrup 2006, 49). Yleinen huoli on myös siitä, että hajautetussa työssä voidaan menettää tärkeät sosiaaliset kontaktit ja vuorovaikutussuhteet, joista työntelemiseen voidaan saada uusia ideoita ja lisäarvoa (Salmenperä 2005, 4). Kun sosiaaliset kumppanit vaihtuvat jatkuvasti, jää pysyvien sosiaalisten suhteiden luominen vähäisemmäksi (Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 39). Tämä voidaan kuitenkin välttää, jos työ on oikein suunniteltua ja siinä on sopiva annos etäisyyttä (Salmenperä 2005, 4).

Monipaikkaisessa työssä työn kuormittavuuteen ja vaativuuteen vaikuttaa lisäksi työskentelypaikkojen määrä ja paikan vaihtamisen rytmi. Monipaikkainen työ edellyttää tekijältään kykyä perustaa oma työpaikka nopeasti lähes missä tahansa. Työssään paljon liikkuvat työntekijät joutuvatkin hallitsemaan kulkureittiään ja suunnittelemaan, mitä he pystyvät reitin kussakin vaiheessa tekemään. (Vartiainen & Hyrkkänen 2010, 91.) Hajautetun työn tekijältä vaaditaan kykyä ja uskallusta itsenäiseen päätöksen tekoon ja ongelmanratkaisuun (Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 149). Yleisesti ottaen, inhimillinen pääoma on yhä vähiten liikkuva tuotannontekijä. Yritykset ja organisaatiot etsivät jatkuvasti vaihtoehtoja fyysiselle liikkumiselle hallitakseen siitä aiheutuvia kustannuksia, mutta silti nauttien hyödyistä jotka aiheutuvat niiden asiakkaista ja

kumppaneista. Yksi keino tähän on esimerkiksi videokonferenssin järjestäminen kasvokkain tapaamisen sijaan, joka vaatisi henkilöiltä matkustamista. (Gareis, Lilischkis & Mentrup 2006, 49.)

3 Mobiili työ

Mobiili työ on laajan sisältönsä puolesta erityisen kiinnostava ja ajankohtainen hajautetun työn muoto. Tutkimukseni toisessa teorialuvussa keskityn mobiilin työn käsitteen määrittelemiseen ja tarkastelemaan sitä yhtenä merkittävimmistä monipaikkaisen työn organisoinnin muodoista. Tieto- ja viestintäteknologioiden käyttö ja niiden toimivuus, ovat mobiilin työn onnistumisen peruspilareita. Ympäristön asettamat rajoitukset työnteolle kyseenalaistetaan mobiilissa työssä, ja huomio kiinnitetään erityisesti ympäristön toimivuuteen sekä laatuun työnteon tilana. Mobiiliuden tarkastelu ainoastaan työntekijätasolla ei ole riittävä vaan tarvitaan lisäksi eri osatekijöitä ja näkökulmia, jotta mobiilin työn moninaisuus tulisi paremmin ymmärretyksi. Mobiili työ on vain yksi hajautetun työn muodoista ja esittelenkin tulevassa luvussa useita sen lähikäsitteitä.

3.1 Mobiilin työn määritelmä

Useissa eri kotimaisissa ja kansainvälisissä julkaisuissa on mobiilia ja muita hajautetun työn muotoja määritelty erilaisen teoreettisen ja empiirisen tiedon pohjalta (esim. Vartiainen 2005 & ECATT 2000). Työntekijän eli subjektin mobiilius voi Ursula Hyrkkäsen ja Matti Vartiaisen (2005) mukaan toteutua kahdella tavalla. Ensimmäiseksi subjektin fyysisestä liikkuvuudesta on kyse silloin, kun ihminen tai joukko ihmisiä siirtyy paikasta toiseen, työskentelee eri paikoissa sekä matkalla niihin. Useimmiten kuitenkin vain osa ryhmän tai tiimin jäsenistä liikkuu. Fyysiseen liikkumiseen ei välttämättä sisälly teknologian käyttämistä. Toiseksi subjekti voi liikkua myös virtuaalisesti. Tällöin ihminen tai joukko ihmisiä liikkuu virtuaalisessa työtilassa tieto- ja viestintäteknologian avulla. Virtuaalisessa työtilassa he jakavat ajatuksia ja ideoita sähköisesti digitaalisessa muodossa. Mobiili työ rakentuu Hyrkkäsen ja Vartiaisen mukaan subjektin fyysisen ja virtuaalisen liikkuvuuden yhdistelmästä. Mobiilista työstä on kyse silloin, kun ihminen tai joukko ihmisiä liikkuu fyysisesti paikasta toiseen, työskennellen paikan päällä ja matkalla sinne käyttäen tieto- ja viestintäteknologiaa virtuaalisessa työtilassa kommunikointiin ja yhteistyöhön. (Mt., 23–24.)

Mobiilia työtä tekeviksi määritellään yleensä ne henkilöt, jotka viettävät palkallista työaikaansa osittain muualla kuin varsinaisella työpaikallaan, esimerkiksi asiakkaan toimitiloissa tai liikematkalla. Usein tähän ryhmään lasketaan mukaan ne työntekijät, jotka työskentelevät vähintään

10 tuntia viikossa muualla kuin varsinaisella työpaikallaan. (ECATT 2000, 10.) Matti Vartiainen (2005) mukaan ajankäytön tarkka rajaaminen mobiilin työn määrittelyssä on ongelmallista, sillä kysymys on lopulta sopimuksesta. Ajankäytön raja mobiilissa työssä voitaisiin asettaa mihin tahansa, sillä lyhytkestoinenkin liikkuminen lisää fyysisen liikkumisen elementin mihin tahansa työhön. Tämä on hyvä huomioida, koska yksilön tasolla vain osa hänen työtehtävistään voi edellyttää mobiilisuutta. (Mt., 8, 32.) Myös Satu Ojala (2009) nostaa esille hajautuneen työn määrittelyyn liittyvän ajan ja paikan etukäteisen rajaamisen ongelman. Etukäteinen rajaaminen vaikeuttaa tulosten vertailua ja Ojala ehdottaakin sen tekemistä vasta mittaamisen jälkeen aineistolähtöisesti. (Mt., 98.) En aio tutkimuksessani rajata tarkkaan mobiilien työntekijöiden ajankäyttöä, sillä en koe sitä tutkimusongelmani ratkaisun kannalta välttämättömänä eikä käyttämäni tutkimusaineisto pystyisi siihen täydellisesti vastaamaan.

Stefan Lilischkis (2003, lainattu Vartiainen 2006, 24–25) luokittelee mobiilit työntekijät viiteen eri työntekijä tyyppiin; ”Paikallaan liikkujat”, ”jojot”, ”heilurit”, ”nomadit” ja ”kuljettajat” sen mukaan missä määrin henkilöiden työpiste on irrallaan kiinteästä työpaikasta ja kuinka usein sitä vaihdetaan.

- 1) ”Paikallaan liikkujat” (On-site movers) työskentelevät tietyssä paikassa, mutta liikkuvat sen sisällä melko rajatulla alueella. Tällaisia työntekijöitä ovat esimerkiksi maanviljelijät, kiinteistöjen vartijat tai lääkärit, jotka liikkuvat potilaiden luona hoitokierroksella sairaalassa. Useilla työpaikoilla työntekijät liikkuvatkin saman kiinteistön eri tiloissa.
- 2) ”Jojot” (yo-yos) ovat työntekijöitä joilla on kiinteätyöpiste, jonka he välillä jättävät työskennelläkseen muualla. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi työ- ja liikematkat toiseen maahan tai kaupunkiin, työtehtävien hoitaminen junamatkan aikana, kasvokkaisten tutkimushaastattelujen toteuttaminen ja pelastushenkilökunnan työskentely onnettomuuspaikalla. Kiinteän työpaikan ulkopuolella työskentely on yleistä useissa eri ammattiryhmissä.
- 3) ”Heilurit” (Pendulums) työskentelevät vuorotellen kahdessa eri kiinteässä työtilassa. Toinen työtila voi päätyöpaikan kiinteän toimiston lisäksi sijaita kotona tai asiakkaan tiloissa. Tämä

tyyppi sisältää siis perinteisen kotoa käsin tehtävän etätöy. Toimiakseen, tämä järjestely vaatii tieto- ja viestintäteknologioiden hyödyntämistä.

- 4) ”Nomadit” (nomads) liikkuvat työaikana jatkuvasti paikasta toiseen. Heillä kiinteitä työpaikkoja on aina enemmän kuin kaksi, mikä erottaa heidät heilureista. He saattavat viettää vaihtuvissa työtiloissaan eripituisia ajanjaksoja. Esimerkiksi vakuutusmyyjä saattaa käydä asiakkaan luona vain päiväselttään. Toiset saattavat sen sijaan työskennellä asiakkaidensa luona päiviä, viikkoja tai jopa kuukausia. Lilischkis liittyy tähän ryhmään muun muassa ulkomailla työskentelevät diplomaatit ja usein esiintymispaikkaa vaihtavat sirkustaiteilijat.
- 5) ”Kuljettajat” (carriers) liikkuvat jatkuvasti paikasta toiseen, kuljettaen tavaroita tai ihmisiä. Tätä työtä ei voi toteuttaa vain yhdessä kiinteässä työpaikassa, vaan sitä nimenomaan toteutetaan liikkeessä sijaintia vaihtamalla. Esimerkkejä tällaisista työntekijöistä ovat lentäjät, konduktöörit, merimiehet sekä rekka- ja taksikuskit.

Nämä viisi eri fyysisen liikkumisen muotoa eivät kuitenkaan sulje toisiaan pois, vaan henkilö saattaa tehdä erityyppistä mobiilia työtä eri aikoina (Vartiainen 2005, 67). Yhteenvedona Lilischkis (2003, lainattu Vartiainen 2006, 25) toteaa, että paikkaan liittyvät ominaisuudet tekevät liikkuvasta työstä mutkikkaan. Paikkaan liittyviä kriteereitä on muun muassa paikkojen määrä ja niiden etäisyys toisistaan, onko pysyvä työtila olemassa, työskennelläänkö liikuttaessa paikasta toiseen ja voidaanko työtä tehdä kiinteässä paikassa. Aikaan liittyviä kriteereitä on selvästi vähemmän. Näitä ovat muun muassa kuinka usein paikkaa vaihdetaan, paljon paikasta toiseen siirtymisessä kuluu aikaa ja kuinka kauan aikaa vietetään samassa paikassa.

3.2 Mobiilin työn lähikäsitteet

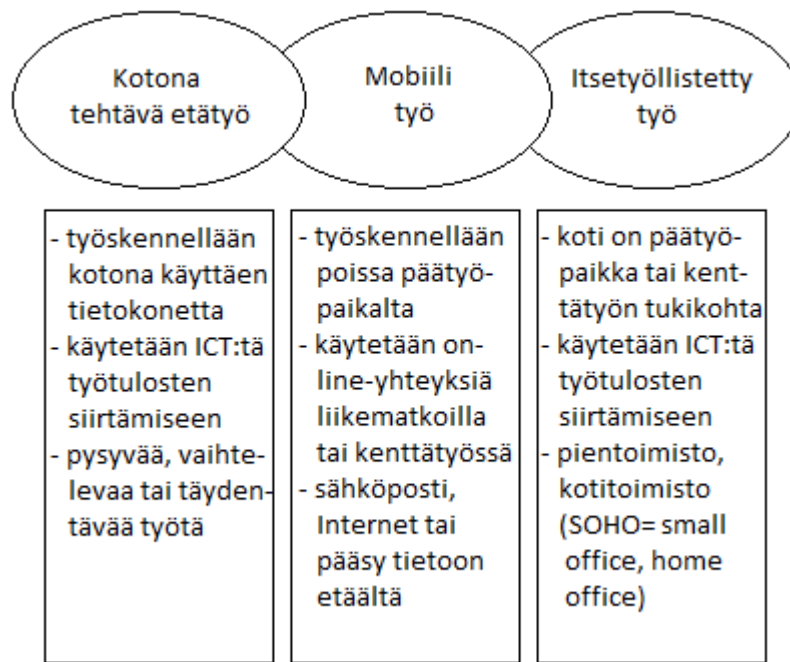
Mobiili työ on vain yksi hajautetun työn muodoista ja siltä löytyykin paljon lähikäsitteitä. Hajautetun työn eri muotoja on pyritty määrittelemään monissa eri julkaisuissa (esim. Ojala 2009 & ECATT 2000). Työn vapautuessa paikan ja ajan sidoksista on syntynyt paljon erilaisia hajautuneen työn muotoja ja niitä kuvaavia käsitteitä. Ongelmia hajautuneen työn käsitteiden määrittelemisessä ja tulosten vertailussa tuottaa käsitteiden päällekkäisyys ja määritelmien täsmentymättömyys (Ojala

2009, 92, 101). Muun muassa e-työ, kotona tehtävä etätyö ja itsetyöllistetty työ ovat hajautuneen työn muotoja, jotka ovat merkitykseltään hyvin lähellä mobiilia työtä.

E-työllä tarkoitetaan yleensä kaikkia niitä työkäytäntöjä, joissa käytetään tieto- ja viestintäteknologiaa tehokkuuden, paikkaan ja aikaan liittyvän joustavuuden sekä erilaisten voimavarojen kestävä hyödyntämisen näkökulmasta (Vartiainen 2008, 104). E-työ onkin eräänlainen yläkäsite, jonka alta löytyy useita toisiaan lähellä olevia alakäsitteitä. E-työn alakäsitteinä voidaan pitää kotona tehtävää etätyötä, itsetyöllistettyä kotoa käsin tehtävää työtä ja mobiilia työtä (kts. kuvio 1).

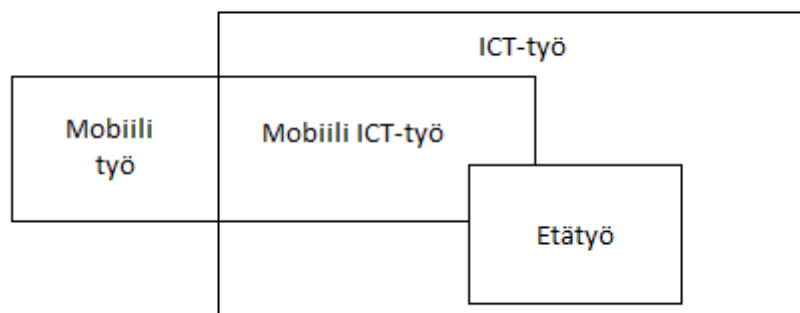
Kotona etätyötä tekeviksi määritellään kuuluvan ne henkilöt, jotka työskentelevät päätyöpaikkansa sijasta kotona ainakin yhden täyden työpäivän viikossa. Tällä rajauksella pyritään erottamaan etätyöntekijät niistä henkilöistä, jotka tuovat silloin tällöin töitä kotiin. He käyttävät myös usein omaa henkilökohtaista tietokonettaan työn tekemiseen ja tieto- ja viestintäteknologian apua yhteyden pitämiseen muiden työntekijöiden ja esimiesten kanssa. Tarve työmatkoihin vähenee, kun yhteys asiakkaisiin, työtovereihin ja esimieheen hoidetaan kotoa löytyvää viestintäteknologiaa hyväksi käyttäen. (ECATT 2000, 8–9.) Etätyön etuina yksilön näkökulmasta ovat työmatkojen poisjäännin lisäksi häiriötön työympäristö, työn rytmittäminen omien tarpeiden mukaisesti, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuus ja kohonnut työmotivaatio. Organisaation kannalta hyödyiksi muodostuvat tiloja koskevat kustannussäästöt, imagon muodostuminen moderniksi ja dynaamiseksi sekä työntekijöiden osaamispääoman tehokas hyödyntäminen. (Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 26.) Kotona tehtävä etätyö on tunnetuin e-työn muodoista. Suurin osa etätyötä tekevista henkilöistä jakaa työaikansa päätyöpaikan ja kodin kesken, ja heitä voidaan Vartiaisen (2008) mukaan kutsua vuorotteleviksi etätyöntekijöiksi (Mt., 104).

Itsensä työllistävän kotoa käsin tehtävän työn (SOHO) pääpaikkana toimii kotitoimisto, josta käsin henkilö tekee toimeksiantoja. Henkilöllä on yleensä oman yritys, jota hän pyörittää kotitoimistonsa kautta. Tähän työntekijä ryhmään kuuluvat muun muassa erilaiset konsultit ja freelancerit. Työntekijä kommunikoi asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa tieto- ja viestintäteknologian välityksellä. (ECATT 2000, 11.)



Kuvio 1. E-työn eri muodot (kts. Collaboration@Work 2003, 22; Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 25)

E-työksi edellä kuvatun mukaiseksi kutsutaan kaikkea sellaista työtä, joissa käytetään tieto- ja viestintäteknologiaa kommunikointiin sekä tehokkuuden ja joustavuuden saavuttamiseksi. Lilischis (2003, lainattu Vartiainen 2006, 25) kuvaa mobiilin työn ja etätyön suhdetta e-työhön (=ICT-työhön) alta löytyvän kuvan avulla (kts. kuvio 2). Sekä mobiiliä työtä että perinteistä kotona tehtävää etätyötä voidaan tehdä tieto- ja viestintäteknologiaa hyödyksi käyttäen tai ilman. Itse en aio rajata tutkimuksessani mobiileja työntekijöitä ainoastaan tieto- ja viestintäteknologiaa käyttäviin työntekijöihin.



Kuvio 2. Mobiili työ, ICT-työ ja etätyö (kts. Lilischkis 2003; Vartiainen 2006, 26)

3.3 Mobiilin työn liikkuvat osat

Mobiilius ei kosketa pelkästään yksilöitä, vaan se on myös *tiimin, työn kohteen ja työvälineen* ominaisuus. Mobiili työ liitetään yleensä yksilöihin, mutta myös tiimit voivat olla mobiileja. Tiimeissä kaikki tai osa niiden jäsenistä liikkuu työssään. (Andriessen & Vartiainen 2006, 7.) Fyysisen liikkuvuuden aste vaihtelee tiimeittäin; jotkut ryhmät liikkuvat paljon, kun taas toiset pysyvät määrättyssä paikassa (Vartiainen 2006, 19). Perinteiset tiimit koostuvat ihmisistä, jotka työskentelevät samassa paikassa ja kommunikoivat pääasiassa kasvokkain. Työtehtävien sisällöllinen haasteellisuus ei kuitenkaan erota perinteisiä tiimejä mobiileista tiimeistä. Perinteiset tiimit samoin kuin mobiilit tiimit tekevät monipuolisia työtehtäviä ja ratkaisevat yhdessä vaikeitakin ongelmia. Molempien ryhmien jäsenet tekevät usein montaa asiaa kerralla, sekä jakavat työpanoksiaan ja -aikaansa monien eri projektien kesken. Yleensä tiimien jäsenet työskentelevät siinä vain väliaikaisesti. Myös tietotyön luonne vaikuttaa siihen, että työntekijät ja tiimit joutuvat liikkumaan paikasta toiseen. Tietotyötä ei tehdä yleensä yksin, vaan työtehtävät vaativat usein yhteistyöjärjestelyjä eri toimijoiden kanssa. (Vartiainen 2007, 21, 23.) Mobiilissa tiimissä työskentely ei ole tiimin jäsenille täysin ongelmatonta, vaan he kohtaavat työssään paljon uusia haasteita. Tutustuminen toisiin tiimin tai ryhmän jäseniin on vaikeampaa kuin samassa tilassa työskenteleville ryhmille. Selvyys yhteisistä tavoitteista, eri jäsenten työtehtävistä ja muiden roolista tiimissä voi olla heikolla pohjalla. Tieto- ja viestintäteknologian käytön hallinnassa ja käyttömahdollisuuksissa saattaa olla ryhmän jäsenten välisiä eroja. Nämä kaikki eri ongelmat saattavat heijastua tiimien ja ryhmien sisäisiin prosesseihin, kuten yhteistyökykyyn, yhteistoimintaan, luottamukseen syntymiseen ja yhtenäisyyden tunteen rakentumiseen. On väistämätöntä, että asiayhteyksien ja työtehtävien kasvaessa tiimin eri osapuolten välisestä tietämyksen jakamisesta ja toiminnasta tulee monimutkaisempaa. (Vartiainen 2006, 37.)

Tiimin lisäksi myös työn kohde voi olla mobiili. Mobiili työn kohde on siirrettävissä tai liikkuu paikasta toiseen joko aineellisessa tai aineettomassa eli virtuaalisessa muodossa. Tyypillinen aineellinen työn kohde on esimerkiksi raaka-aine tai jokin tuote, jota siirretään paikasta toiseen kulutettavaksi tai jatkojalostavaksi. Virtuaalisessa muodossa oleva työn kohde on usein asiakirja tai piirustus, joka siirretään tietoverkon välityksellä muille työstettäväksi ja käsiteltäväksi. (Vartiainen 2005, 7.)

Mobiilit työvälineet ovat mahdollistaneet yhteistyön katkeamattomuuden liikuttaessa. Työväline on merkitykseltään moninainen, sillä se voidaan jakaa käyttökohteen mukaan aineellisiin tai henkisiin työvälineisiin. Aineellisia työvälineitä voivat olla laitteet ja työkalut, kun taas henkisiä ovat erilaiset ajatusmallit ja käsitteet, joita käytetään kommunikaation ja ajattelun välineinä. Langaton teknologia mahdollistaa mobiileille työntekijöille paikasta ja ajasta riippumattoman yhteistyön ja vuorovaikutuksen kollegojen ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Työvälineet voivat olla laitteiden lisäksi erilaisia sovelluksia tai palveluita. (Vartiainen 2005, 6–7.)

3.4 Mobiilin työnteon tilat

Pääkonttori on organisaation hermokeskus. Valta sekä organisaation keskeisimmät voimavarat ovat sijoitettu yleensä sinne. Se on työntekijöille paikka jonne palata ja tavata työtovereita. (Vartiainen 2007, 35.) Perinteisen työpaikan etuna on tilatietoisuuden syntyminen, mikä helpottaa työntekijöiden yhteistoimintaa. Työn tilallinen hajautuminen ja työaikojen joustavuus ovat kuitenkin muuttaneet tätä asetelmaa. Hajautetun työn haasteena onkin sellaisten työtilojen luominen, joka tukisi työntekijöiden yhteishengen syntymistä. (Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 104.) Hyrkkänen ja Vartiainen (2005) jakavat työnteon tilat tutkimuksessaan fyysisiin, virtuaalisiin sekä henkisiin ja sosiaalisiin tiloihin. Fyysiset työnteon tilat he ryhmitelivät viiteen eri tyyppiin; koti, ensisijainen työpaikka, erilaiset kulkuvälineet, toissijainen työpaikka kuten asiakkaan toimitilat ja kolmas työpaikka kuten hotelli tai kahvila. (Mt., 22.) Fyysinen tila voi itsessään olla liikkuva kuten juna, auto tai lentokone (Vartiainen 2005, 5).

Virtuaalisiin työnteon tiloihin kuuluvat Internet-pohjaiset tai Intranet-pohjaiset sähköiset työympäristöt, joissa erilaisia viestejä, dokumentteja ja kuvia säilytetään, vaihdetaan, kommentoidaan ja työstetään. Virtuaalisia tiloja käytetään erityisesti kommunikoinnin ja yhteistyön välineenä (esim. videokonferenssi). (Andriessen & Vartiainen 2006, 7.) Langaton tieto- ja viestintäteknologia mahdollistaa fyysisen tilan yhdistämisen virtuaaliseen työskentelytilaan (Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 22).

Henkiset ja sosiaaliset tilat syntyvät toimijoiden vuorovaikutuksen, viestinnän ja yhteistyön pohjalta. Ne ovat työtoimintaan osallistuvien jakamia arvoja, ideoita ja käsityksiä työn kohteesta ja toimintatavoista. Henkisten ja sosiaalisten tilojen kehittyminen ei ole mahdollista ilman viestintää ja

yhteistyötä, joka tapahtuu kasvokkain tai virtuaalisissa työtiloissa. (Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 22–23.) Tänä päivänä organisaatioiden työ- ja toimintaympäristöt rakentuvat kaikkien näiden erilaisten tilojen yhdistelmästä. Mitä työnteon tiloja milloinkin käytetään, riippuu paljon työn ja työtehtävän sisällöstä. Esimerkiksi virtuaalisten työtilojen merkitys kasvaa, kun mobiilin tiimin jäsenet kommunikoivat ja tekevät yhteistyötä fyysisesti kaukana toisistaan. (Vartiainen 2007, 31.)

3.5 Mobiilin työn onnistumisen edellytyksiä

Mobiili työ vaatii erikoisjärjestelyjä toimiakseen, jotta rajaa esimerkiksi kodin ja työpaikan välillä pystyttäisiin madaltamaan. Yleensä nämä järjestelyt vaativat väliaikaisratkaisuja, kuten ryhmätyötiloja tai jaettuja toimistoja. Mobiilissa työssä joudutaan kyseenalaistamaan ympäristön asettamia rajoituksia työnteolle. Kun sijainnista tulee epäolennaista, kohdistuu työnteon tilojen laatuun korkeampia odotuksia. Työpaikkojen tekninen infrastruktuuri ja laitteiden laatu sekä toimivuus ovat tärkeitä, sillä ne toimivat tärkeänä alustana hajautetulle työnteolle. (Vartiainen 2007, 16.) Mobiili työntekijä tarvitsee erilaisia mukana kannettavia työvälineitä kyetäkseen työskentelemään liikkeessään eri paikoissa. Näitä ovat muun muassa kannettava tietokone, langaton verkkoyhteys, älypuhelin ja niihin tarvittavat sovellukset. (Vartiainen 2005, 17.) Langaton mukana kannettava teknologia tarjoaa toimijoille edellytykset paikan ja ajan suhteen joustavaan kommunikointiin ja yhteistyöhön. Mobiilit työvälineet eivät ole ainoastaan laitteita, vaan niihin kuuluu myös erilaisia sovelluksia ja palveluita. Liikkuvat työntekijät hyödyntävät langattoman teknologian lisäksi kiinteää teknologiaa työskennellessään vaihtuvissa työympäristöissä. (Vartiainen 2005, 7; Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 24.) Tieto- ja viestintäteknologia mahdollistaa ja tukee mobiilia työtä monilla keinoilla; se mahdollistaa nopean ja tehokkaan tiedon välittämisen, se nopeuttaa asioiden käsittelyä (säästyy aikaa), se mahdollistaa riippumattomuuden paikasta ja ajasta, se keventää työmateriaalia (materiaali digitaalisessa muodossa) ja se vähentää kustannuksia (tarve matkustamiselle vähenee) (Gareis, Lilischkis & Mentrup 2006, 50–51).

Mobiili työ vaatii tekijältään perinteiseen paikallaan työskentelyyn nähden uutta osaamista ja toiminnallisia taitoja. Fyysinen liikkuminen ja sen seurauksena jatkuva työn teon tilojen vaihtuvuus vaativat työntekijältä tiedollista ja emotionaalista kykyä sopeutua eri toimintaympäristöjen ja tilanteiden kompleksisuuteen. Työntekijältä on hyvä löytyä joustavuutta sopeutua nopeasti vaihtuviin tilanteisiin ja työympäristöihin. (Vartiainen 2005, 84.) Mobiilin työntekijän työnkuva on

usein laajempi kuin paikallaan työtä tekevän henkilön. Mobiilit työntekijät kohtaavat yleensä enemmän uusia ihmisiä, mikä lisää heihin kohdistuvien odotuksia sosiaalisten taitojen hallinnasta. (Vartiainen 2006, 40.) Matti Vartiaisen, Niina Kokon ja Marko Hakosen (2004) tekemässä tutkimuksessa selvitettiin, millaisia ominaisuuksia ja millaisia toiminnallisia taitoja hajautetussa työssä tarvitaan. Tutkimusaineisto oli kerätty haastattelemalla 58 hajautetusti työskentelevää asiantuntijaa kahdeksasta eri yrityksestä syksyn 2002 aikana. Yksilöt tarvitsivat tutkimuksen mukaan hajautetussa työskentelyssä seuraavanlaisia taitoja ja ominaisuuksia; itsenäisyyttä ja sosiaalisen eristyneisyyden sietokykyä, itseohjautuvuutta ja aktiivisuutta, luotettavuutta ja vastuuntuntoisuutta, työkokemusta ja vahvaa ammattitaitoa sekä toimivia sosiaalisia verkostosuhteita. Työntekijältä löytyvä ammattitaito ja kokemus helpottavat oman työn suunnittelua, kuten ajan käytön hallintaa. (Mt., 91.)

4 Johtaminen ja työn tilallinen hajautuminen

Kolmannessa teorialuvussa keskityn tarkastelemaan työn tilallista hajautumista erityisesti organisaation johtamisen näkökulmasta. Työn tilallinen hajautuminen ei ole aiheuttanut muutoksia ainoastaan työntekijöiden asemaan, vaan myös organisaatiossa niiden johtamiskäytännöissä on noussut esille muutostarpeita. Ongelmalliseksi tilanteen tekee se, ettei vielä ole muodostunut yhtenäisiä toiminta- ja johtamismalleja vastaamaan hajautuneen työn tarpeisiin. Erityisesti huomiota tulisi kiinnittää työntekijöiden tukemiseen tilanteissa, joissa tukea ei voida antaa kasvokkain. Työn tilallinen hajautuminen tuo omat haasteensa lisäksi työntekijöiden valvontaan ja kontrollointiin, työturvallisuudesta huolehtimiseen sekä tasa-arvon toteutumiseen työntekijöiden välillä. Hajautetun työn johtaminen vaatiikin esimiehiltä uudenlaisien johtamisroolien haltuunottoa.

4.1 Johtamisen uudet haasteet hajautuneessa työssä

Työnteon tilojen hajautuessa tulee myös organisaatioiden johtamisesta haasteellisempaa. Työntekijöiden fyysinen etäisyys toisistaan hajautetuissa organisaatioissa aiheuttaa sen, että esimiehet ja henkilöstöjohto joutuvat miettimään yhä enemmän työntekijöiden motivoinnin, sitoutumisen ja ylläpidon keinoja. (Kokko ja Vartiainen 2007, 143.) Erityisesti toimintaympäristön hallinta on noussut tärkeäksi asiaksi hajautettua työtä tarkasteltaessa. Jotta työ voidaan tehdä mihin kellon aikaan tahansa ja jatkuvasti vaihtuvissa työympäristöissä, on jouduttu haastamaan organisaatioiden perinteiset toimintatavat sekä esimiesten osaaminen. (Vartiainen & Hyrkkänen 2010, 96.) Työn tilallinen hajautuminen ja mobiili työ vaativat niin työntekijöiltä kuin johtajiltakin uusia toimintatapoja ja osaamista.

Sosiaalinen yhteenkuuluvuuden tunne saattaa organisaatiossa rakoilla, kun työntekijät eivät ole ainoastaan maantieteellisesti hajautuneita, vaan lisäksi heillä saattaa olla vähemmän kiinteät sopimussuhteet työorganisaatioidensa kanssa. Nämä asiat voivat aiheuttaa työntekijöille yksinäisyyden ja eristäytymisen tunteita. Ilman oikeanlaista sosiaalista tukea työntekijät saattavat kokea ajankäyttöön liittyviä paineita, jolla on suoria vaikutuksia työntekijöiden hyvinvoinnille. Työn tilallinen hajautuminen vaatii uusia sopimuksia työntekijöiden ja johdon välille. (Andriessen & Vartiainen 2006, 5.) Suurin haaste työpaikkojen suunnittelemiselle ja johtamiselle onkin tukea niitä työntekijöitä työorganisaatiossa, jotka työskentelevät useissa eri paikoissa työpäivänsä ja -

viikkonsa aikana. Tämä tuki vaatii johtamiselta monipaikkaisen työn ymmärtämistä ja sellaisten toimintatapojen muodostamista, jotka yhdistävät hajautetut työympäristöt tieto- ja viestintäteknologian avulla muuhun organisaatioon. (Vartiainen 2007, 77.) Työntekijöille ei saisi muodostua epäilystä siitä, että heidät unohdetaan tai he jäisivät muihin työntekijöihin nähden informaatiopimentoon (Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 84). Vartiainen ym. (2005) tekemän tutkimuksen mukaan mobiilin työn johtamisessa haasteen muodostaa juuri se, että ihmiset eivät ole paikalla. Mobiilissa työssä ei välttämättä pääse syntymään tiivistä suhdetta työntekijän ja johdon välille. Palautteen ja hienovaraisen ohjauksen puute koettiin ongelmana joissakin yksittäistapauksissa. Työntekijöiden motivointiin ja hyvinvointiin on kiinnitettävä enemmän huomiota mobiilissa työssä, sillä vastuu työntekijöiden terveydestä ja työkyvystä on hyvin pitkälti työnantajalla. (Mt., 156.)

Heikko hajautetun työn organisointi voi johtaa työtuntien selvään kasvamiseen, samoin kuin vapaa- ja työajan välisen rajan hämärtymiseen. Jos työtä tehdään työnantajan työtilojen ulkopuolella, työmäärä arvioidaan kasvavan. Tämä johtuu siitä, että perinteinen työajan säateleminen ja sosiaalinen kontrolloiminen puuttuvat. (Helle 2006, 82.) Työsuhteen ehtojen ja työntekijän työoikeudellisen aseman näkökulmasta, mobiili työ merkitsee vain vähän muutosta verrattuna normaaliin varsinaisella työpaikalla tapahtuvaan työntekoon. Mobiili työ on nimenomaan tapa organisoida työtä uudella tavalla, ei erillinen työsuhdemuoto. Mobiili työ ei siis vaikuta lähtökohtaisesti työntekijän asemaan työpaikalla. (Helle 2005, 26.) Mobiili ja hajautettu työ ovat sellaisia määreitä, jotka eivät sisällä työn tekemisen kohdetta kuten esimerkiksi sairaanhoitajan tai maanviljelijän työ. Sen vuoksi puhuttaessa mobiiliin ja hajautettuun työhön liittyvistä hyvinvointitekijöistä tarkastellaan usein työn toimintaympäristön vaativuustekijöitä. Koska jatkossakin työskennellään vaihtelevissa työympäristöissä, on monipaikkaisen työn oikeudellisista edellytyksistä pidettävä huolta. (Vartiainen & Hyrkkänen 2010, 88, 96.)

Työntekijöiden kasvava etäisyys toisistaan ja työnantaja asettaa isoja odotuksia myös henkilöstöpolitiikan läpinäkyvyydelle ja yhtenäisyydelle. Tasa-arvo eri paikoissa työskentelevien työntekijöiden välillä on tärkeää. Työn hajautuminen ei kosketa pelkästään liikkuvia työntekijöitä, vaan koko työorganisaatiota. Työpaikalla on tärkeää huolehtia muun muassa siitä, ettei liikkuvien työntekijöiden tehtäviä (joita ei voi tehdä muualla kuin varsinaisella työpaikalla) siirretä automaattisesti kuormittamaan muita työntekijöitä. (Hanhike 2005, 12.) Johtamisessa on hyvä ottaa

huomioon lisäksi se, ettei tietty liikkuvan työn käytäntö välttämättä sovi kaikille työntekijöille, vaan parhaat toimintatavat ja käytännöt muodostuvat tapauskohtaisesti. Joillekin työntekijöille sopii kotona työskentely, kun taas toisille työskentely liikkeessä. Toisille työntekijöille liikkuva työ sopii vain harvoin tehtävänä, kun taas toisille mahdollisimman usein. (Heinonen 2004, 133.) Niina Kokon ja Matti Vartiainen (2007) tutkimuksesta tuli esiin vaikutelma siitä, että mitä kokemattomampi työntekijä sitä herkemmin hän kokee stressiä hajautuneessa työympäristössä. Kokeneemmat työntekijät, joille oli jo ehtinyt kehittyä vahva ammatillinen itsetunto sekä kokemusta matkustamisesta ja itsenäisestä työskentelystä useamman vuoden ajalta eivät kärsineet stressistä kovinkaan paljoa. (Mt., 149.) Esimiehen etäisyyden vuoksi hajautetun työntekijän on otettava paljon vastuusta oman työnsä johtamisesta ja organisoimisesta. Työntekijän on kyettävä tekemään itsenäisiä päätöksiä sekä kantamaan vastuuta kokonaisuuksien hallinnasta. Tämän vuoksi kokeneiden asiantuntijoiden on koettu pärjäävän paremmin hajautetussa työssä kuin vasta työuraansa aloittavien. (Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 151.)

4.2 Hajautuneiden työntekijöiden valvonta ja kontrolli

Työntekijöiden yksityisyyttä koskevat asiat nousevat selvästi esille työympäristöjen hajautuessa. Työnantajalta liikkuvan työvoiman valvonta ja jopa tarpeen tullen paikantaminen onnistuu parhaiten tieto- ja viestintäteknologian avulla. Työnantaja saattaa haluta valvoa hajautettua työtä tekeviä työntekijöitä tieto- ja viestintäteknologian keinoin, sillä perinteinen valvonta ei ole mahdollista henkilöiden työskennellessä muualla kuin työnantajan omissa tiloissa. (Helle 2006, 73–74.) Hajautettu työ ei kuitenkaan rajoita työntekijän oikeutta yksityisyyden suojaan. Jos tarkkailujärjestelmiä aiotaan hyödyntää, työnantajan on selvitettävä yhteistoimintamenettelyssä tai henkilöstön edustajien tai koko henkilöstön kanssa yhdessä järjestelmien tarve, tarkoitus ja lainmukaisuus. Työntekijän koti on esimerkiksi perustuslain mukaisen kotirauhan piirissä, joten työnantajan mahdollisuudet tarkkailla työntekijän työolosuhteita ovat erittäin rajatut. (Helle 2005, 30.) Työntekijöiden seurannassa joudutaan tukeutumaan tämän vuoksi enemmän saatuihin tuloksiin kuin suoraan valvontaan ja vaikuttamiseen, jotka ovat olleet tyypillisiä keinoja perinteisissä organisaatioissa. Työntekijöiden motivoiminen ja sosiaalinen sitoutuminen, jotka ovat kasvokkaisen kanssakäymisen hyödyt, joudutaan ainakin osittain toteuttamaan muilla keinoilla. (Vartiainen 2007, 14.) Hajautettu työ perustuu vastuun ja luottamuksen tasapainoon. Se antaa sellaisia vapauksia, jotka eivät ole osa tavanomaista työtilannetta käytännössä. Vastuun antaminen ja luottamuksen

osoittaminen vahvistaa työntekijöiden sitoutumista työhön. (Salmenperä 2005, 4.) Työntekijöiden sitoutumisella ja heidän henkiselällä hyvinvoinnillaan on paljon merkitystä organisaatioiden toimintakyvyn kannalta. Henkilöstön heikolla sitoutumisella voi olla vaikutuksia sekä organisaation että työntekijöiden heikkoon suorituskykyyn. Sitoutumisen edistäminen on yksi henkilöstöjohtamisen pääprioriteeteista. (Robertson & Colin 2011, 27, 35.)

Kokon ja Vartiainen (2007) tutkimuksen mukaan etäjohtajan liiallisen kontrolloinnin kerrottiin kuormittavan työntekijöitä ja johtajaa itseään. Hajautetun ryhmän johtajalta odotetaan luottamuskykyä työntekijöiden ammattitaitoon ja työmoraaliin. Luottamuksen kerrottiin tutkimuksen mukaan vaikuttavan positiivisesti työmotivaatioon ja työhön sitoutumiseen. (Mt., 151.) Työntekijöiden jatkuvan tarkkailemisen sijaan johdon tulisi panostaa yhä enemmän aktiiviseen tukeen, viestintään ja tiedon jakamiseen. Hajautetussa työssä onnistumisia ja asioiden eteenpäin menoa on hyvä ylläpitää korostamalla välietappien saavuttamista ja huomioida positiivisesti työntekijöiden onnistumisen hetkiä. Esimiehen tulee kuitenkin muistaa välittää palaute hajautetuille työntekijöille mahdollisimman selkeästi ja ymmärrettävästi. Hyvän palautteen antamat onnistumisen tunteet nostavat työntekijöiden motivaatiota ja työtyytyväisyyttä. (Vartainen, Kokko & Hakonen 2004, 85, 128.)

Tavoitteiden asettaminen on hyvin tärkeää mobiilia työtä tekeville työntekijöille. Oikeanlaisten tavoitteiden asettaminen auttaa henkilöitä ymmärtämään haluttuja tuloksia paremmin, ja tällöin he voivat myös helpommin suunnata työskentelytapojaan halutun tuloksen saavuttamiseksi. Tavoitteilla voidaan ohjata työntekijöiden huomio käsillä olevaan tehtävään, ja vähentää heidän huomionsa kiinnittymistä tehtävästä suoriutumisen kannalta epäolennaisiin asioihin. Mobiilissa työssä tavoitteet auttavat työntekijöitä jäsentämään työtään etenkin tilanteissa, joissa johdolta saatavaa tukea ja opastusta ei ole aina saatavilla. Työntekijöillä on myös usein tapana panostaa työtehtäviinsä niille asetettujen tavoitteiden vaativuuden mukaisesti. Henkilöt ovat yleensä hyvin aikaan saavia kiireellisiä asioita hoitaessaan tai deadline lähestyessä. Mobiilissa työssä ei kuitenkaan usein ole aikaan tai paikkaan sidottuja rajoituksia, mikä voi johtaa helposti ylitöiden kertymiseen. Jatkuvalla ylitöiden tekemisellä voi luonnollisesti olla negatiivisia vaikutuksia henkilöiden terveyteen ja hyvinvointiin. (Richter, Meyer & Sommer 2006, 234, 242.)

4.3 Johdolta vaadittavat ominaisuudet hajautetussa työssä

Satu Koivisto ja Matti Vartiainen (2008) ovat tutkineet hajautuneen työn johtamisessa vaadittuja rooleja. Heidän tutkimuksensa toi uutta lisätietoa työn hajautuneisuuden johtajuudelle asettamista haasteista. Tutkimuksessa syvennyttiin virtuaalitiimien johtamiseen selvittämällä, minkälaisia rooleja tiimien vetäjät katsoivat tarvitsevänsä työssään. Roolien tarkastelulla saadaan johtajuuden moninainen luonne hyvin esille, sillä johtajien sisäistämät erilaiset roolit voivat olla keskenään hyvin ristiriitaisia. Tutkimuksessa nousi esille useita erilaista rooleja, joita virtuaalitiimien vetäjät pitivät tärkeinä työnsä menestyksekkäälle hoitamiselle. Hajautettu työ näyttää tutkimuksen mukaan vaativan ryhmien vetäjiltä asioiden johtamiseen, ihmisten johtamiseen ja viestinnän johtamiseen vaadittavia spesifejä rooleja. Johtajien tulisi huomioida ryhmien jäsenet yksilöinä ja johtaa yksilöiden tarpeet huomioon ottaen, mutta myös kohdistaa huomionsa ryhmän tukemiseen kokonaisuutena. Ilman johtajan aktiivista kommunikaatioon, yhteistyöhön ja yhteishenkeen kohdistuvaa kannustamista, ryhmän yhteistyö ja tavoitteiden saavuttaminen ei onnistu. (Mt., 27, 29, 33–34, 39.) Tämä tutkimus keskittyi ryhmien vetäjien kokemuksiin rooleihin eli on mahdollista, että hajautettujen ryhmien jäsenet näkevät johtajien roolit täysin erilaisina. Tutkimus antaa tukea ajatukselle siitä, että hajautettujen ryhmien kohtaamat haasteet vaikuttavat johtamisvaatimuksiin.

Marko Hakosen, Niina Kokon ja Matti Vartiaisen (2003) tutkimuksessa perehdyttiin siihen, minkälaista erityisosaamista hajautetuissa organisaatioissa toimivat ryhmät, niiden työntekijät ja johto tarvitsevat verrattuna paikalliseen yhteistyöhön. Organisaation ylimmän johdon tuki nähtiin tutkimuksessa ensisijaisen tärkeänä hajautettujen ryhmien ja työntekijöiden menestymisen kannalta. Tutkijat havaitsivat haastattelututkimuksessaan, että hajautetun ryhmän tai projektin johtajalta toivottiin jämäkkää, määrätietoista ja tulorientoitunutta johtamistyyliä. Hajautettu työ vaatii johtajalta tutkimuksen mukaa erityisesti koordinointi- ja organisointitaitoja. Empaattisuus ja kyky kuunnella olivat myös toivottavia piirteitä. Ihmisten johtaminen koettiin tärkeänä, vaikka työsuoritusten johtamista korostettiin enemmän. Hajautetun organisaation johtamisen erityishaasteena mainittiin hajautettujen työntekijöiden sitouttaminen, osallistaminen, motivointi ja huomiointi. Hajautetun ryhmän johtajalta vaadittiin myös kykyä luottaa työntekijöidensä ammattitaitoon ja työmoraaliin. Liiallinen kontrolloiminen koettiin haittaavaan ja kuormittavan sekä työntekijöitä että johtajaa itseään. Hajautettu toiminta vaatii organisaatiolta johdon tukea,

panostusta kommunikaatio- ja yhteistyövälineisiin sekä mahdollisuutta ryhmän jäsenten henkilökohtaiseen tapaamiseen. (Mt., 274–277, 279–280.)

5 Sosiaalinen tuki

Viimeisessä teorialuvussa keskityn avaamaan sosiaalisen tuen käsitettä aikaisemman teoreettisen tutkimustiedon pohjalta. Lähestyn sosiaalisen tuen käsitettä erityisesti esimiehen antaman tuen kautta. Sosiaalinen tuki on tärkeässä roolissa muodostettaessa johdon ja työntekijöiden välille toimivaa vuorovaikutussuhdetta. Sosiaalisen tuen käsite on pohjimmiltaan positiivinen, mutta myös sosiaalinen tuki voidaan kokea negatiivisena, jos tuen antajan ja vastaanottajan vuorovaikutussuhde ei ole tasapainossa. Sosiaalinen tuki vastaa henkilön tarpeeseen olla sosiaalisen ryhmän jäsen, ja toimii voimavaratekijänä työn vaatimuksista selviytymisessä.

5.1 Sosiaalisen tuen määritelmä

Sosiaalista tukea on tutkittu paljon sekä yhteiskunta- että terveystieteissä. Sosiaaliselle tuelle on tutkimuskirjallisuudessa olemassa useita erilaisia määritelmiä. Philippa Williams, Lesley Barclay ja Virginia Schmied (2004) ovat artikkelissaan ”Defining Social Support in Context: A Necessary Steps in Improving Research, Intervention, and Practice” tarkastelleet tutkimuksessa ja kirjallisuudessa esiintyviä sosiaalisen tuen määritelmiä. He löysivät kirjallisuudesta 30 eri määritelmää sosiaaliselle tuelle, joista ainakin 25 on nykyään käytössä eri alojen tutkimuksessa. (Mt., 947.)

Sidney Cobb (1976) määrittelee sosiaalisen tuen tiedonvälitykseksi, jonka avulla henkilö vakuutetaan uskomaan, että hänestä välitetään ja huolehditaan. Yksilö kokee olevansa arvostettu yhteisön jäsen ja velvoitettu toimimaan vastavuoroisesti verkoston muita jäseniä kohtaan. (Mt., 300.) Sosiaalinen tuki on siis informaatiota, jonka avulla henkilö saadaan luottamaan siihen että hänestä välitetään. Sosiaaliset vuorovaikutussuhteet sitovat henkilöt sosiaaliseen järjestelmään, kuten ryhmään, jonka he tuntevat tarjoavan heille huolehtimista ja arvostusta. Sosiaalinen tuki antaa henkilöille tunteen siitä, että hän pystyy hallitsemaan ympäristöään, josta hän myös saa puuttuvia aineellisia voimavaroja. (Vahtera 1993b, 28–29.) Yhteistä erilaisille sosiaalisen tuen käsitteen määritelmille vaikuttaakin olevan, että sosiaalinen tuki liittyy henkilöiden välisiin vuorovaikutussuhteisiin, sekä tukea saadaan yleensä sen verkoston kautta jossa henkilöllä on pysyvimmit suhteet (Gothoni 1990, 12). Sosiaalinen tuki jakautuu siis saatuun ja tuotettuun tukeen sekä tunteeseen tuen saatavuudesta (Vahtera 1993b, 28).

Sosiaalinen tuki on riippuvainen sosiaalisten suhteiden olemassaolosta ja rakenteesta. Sosiaalisen tuen saamiseen ja antamiseen vaikuttaa useita eri rakenteellisia tekijöitä. Näitä ovat emotionaalisesti syvien suhteiden olemassa olo, suhteen vastavuoroisuus, ystävyyssuhteiden määrä, millainen on sosiaalisten suhteiden koostumus, koostumuksen homogeenisuus tai heterogeenisuus eli verkoston jäsenten ominaisuuksien yhtäläisyys sekä maantieteellinen sijoittuminen ja kontaktitiheys verkoston jäsenten kanssa. Eristyksissä eläviltä henkilöiltä voi puuttua läheiset, joilta he saisivat tarvittaessa tukea. Mitä enemmän henkilö on integroitunut sosiaaliseen yhteisöön, sitä paremmat mahdollisuudet hänellä on saada erityyppistä sosiaalista tukea. Sosiaalisella integroitumisella tarkoitetaan henkilön sosiaalisten suhteiden määrää ja olemassaoloa. Oleellista on kuuluminen erilaisiin sosiaalisiin organisaatioihin ja niiden toimintaan. Huono sosiaalinen tuki liittyy osittain henkilöiden kyvyttömyyteen luoda ja ylläpitää tukea antavia sosiaalisia verkostoja, kommunikoida tuen tarpeesta ja hankkia tukea. (Vahtera 1993b, 29–30.)

Sosiaalisella tuella tarkoitetaan sosiaalisiin suhteisiin liittyvää positiivista, stressiä ehkäisevää ja terveyttä edistävää näkökulmaa (Vahtera 1993b, 28). Sosiaalinen tuki onkin käsitteenä sisällöltään positiivinen, kuten ovat terveys ja hyvinvointi (Kumpusalo 1991, 14). Supportiiviset suhteet tuottavat henkilöille sellaista apua ja tukea, joidenka avulla he selviävät paremmin kohtaamistaan stressitilanteista. Tämän näkökulman mukaan sosiaalinen tuki rakentuu henkilöiden sosiaalisista suhteista saataviksi voimavaroiksi. Voimavaratekijöitä ovat muun muassa tietotuki, joka rakentuu henkilön vastaanottamista neuvoista, ehdotuksista ja käsiteltävän tilanteen uudelleen arvioinnista. Aineellinen tuki, kuten rahan lainaaminen, on myös tärkeä voimavaratekijä. Arvostustuki ja henkinen tuki antaa henkilölle itsevarmuutta selvitä haastavista tilanteista. Henkilöiden rohkaiseminen, positiivisen palautteen antaminen sekä halukkuus auttaa lisää henkilöiden tuntemuksia siitä, että heitä arvostetaan. (Vahtera 1993b, 28.)

Sosiaalinen tukeen on tutkimuksissa yhdistetty myös selviytymisen käsite ja henkilön sosiaaliset taidot. Toimintaympäristöstä saatu sosiaalinen tuki koetaan henkilöiden selviytymiskykyä edistävänä tekijänä, silloin kuin elämä tuo mukanaan erilaisia kipuja, vaatimuksia, vastoinkäymisiä ja ongelmia. Tuen avulla henkilöt pystyvät suoriutumaan erilaisista vaatimuksista ja ahdistavista tilanteista. Henkilön sosiaalisilla taidoilla on myös merkitystä sosiaalisen tuen saannissa, verkostojen luomisessa ja ylläpitämisessä. (Gothoni 1990, 13.)

Esko Kumpusalo (1991) jakaa sosiaalisen tuen muodot teoksessaan viiteen eri luokkaan. Sosiaalinen tuki voi hänen mukaansa olla muodoltaan aineellista (raha, apuväline), toiminnallista (palvelu, kuljetus), tiedollista (neuvo, opastus), emotionaalista (empatia, kannustus) ja henkistä (yhteinen aate, filosofia). Saadun sosiaalisen tuen laatu on pääosin henkilön oman subjektiivisen arvioinnin varassa. Aineellisessa tuessa määrä on tuen saajan näkökulmasta tärkeää, mutta muulloin tuen laatu ja sen oikea-aikaisuus ovat tärkeämmässä roolissa. Erilaiset sosiaaliset tukirakenteet (perhe, esimies, työtoverit, järjestelmät jne.) jakavat erityyppistä tukea. (Mt., 14–15.) Monet tutkijat ovat nähneet sosiaalisella tuella olevan positiivista vaikutusta henkilöiden elämänlaatuun ja hyvinvointiin, mutta se miten laatu määritellään ja mitataan on tuottanut ongelmia. Arvioitaessa henkilöiden subjektiivisia kokemuksia, olisi tärkeää huomioida yksilöiden erilaisuus. (Gothoni 1990, 12.) Sosiaalisen tuen välittyminen ja sen vaikuttavuus riippuvat avun tarvitsijasta ja hänen ongelmastaan, annettavan avun laadusta ja sen määrästä, tuen annon ajoituksesta ja auttajasta. Sosiaalisen tuen välittymiseen vaikuttaa esimerkiksi avun tarvitsijan ikä, kehitystaso, koulutustausta sekä hänen persoonallisuutensa. Annettavan tuen määrä ja laatu määräytyy tuettavan henkilön fyysisen, psyykkisen tai sosiaalisen selviytymisen tarpeen mukaisesti. (Kumpusalo 1991, 16.)

Vaikka sosiaaliseen tukeen suhtaudutaan pääasiallisesti positiivisesti, voi esimerkiksi saadun tuen määrä aiheuttaa henkilöille haittavaikutuksia. Tuen pyytäminen voi osoittaa muille tuen pyytäjän taitamattomuutta selvitä ongelmatilanteista itsenäisesti. Tämä voi vaikuttaa henkilön itsetuntoon sitä heikentävästi ja lisätä avuttomuuden tunnetta tilanteissa, joissa tuen tarve olisi ilmeinen. Saatu sosiaalinen tuki voi myös suurentaa henkilön kuormittuneisuutta, koska tämä voi kokea jäävänsä kiitollisuudenvelkaa tuen antajalle. (Vahtera 1993b, 29.)

5.2 Sosiaalisen tuen merkitys työelämässä

Työpaikan sosiaalinen tuki vaikuttaa yksilöön eri vaikutusmekanismien kautta. Se vastaa henkilön tarpeeseen olla sosiaalisen ryhmän jäsen, sekä toimii voimavaratekijänä työn vaatimuksista selviytymisessä. Työpaikalta saatu sosiaalinen tuki vaikuttaa aikuisiän sosiaalistumiseen tukemalla aktiivista tai passiivista käyttäytymistä sekä toimii yhteisön selviytymisjärjestelmänä, joka suojaa työntekijöitä työhön liittyviltä paineilta. Aina tällainen täydelliseen vastavuoroisuuteen perustuva ajattelumalli ei kuitenkaan toimi. Työn hallinnan merkitys on korostunut viimeaikaisessa

tutkimuksessa, jossa sosiaalisen tuen saaminen ja antaminen on merkittävässä roolissa. Hyvän työn hallinnan on koettu vaikuttavan työtyytyväisyyteen, hyvään työmotivaatioon, työhön sitoutumiseen, hyvään työsuoritukseen, vähäisiin poissaoloihin, työn vaihtamishalukkuuteen sekä työntekijöiden vaihtuvuuteen. Työn hallinnan käsite on kuitenkin hyvin haastava ja monimutkainen. Keskeistä siinä on henkilön mahdollisuus hyödyntää sosiaalisia, työorganisaatiossa olevia ja henkilökohtaisia voimavaroja vaikuttaakseen työn sisältöön ja työympäristöön. (Vahtera 1993b, 33–34.)

On esitetty, että henkilöt antavat tukea toisilleen kolmesta eri syystä. Ensimmäinen syy on se, että henkilöt välittävät toisistaan ja kokevat vastuuta siitä mitä toisille tapahtuu. Toiseksi henkilöille itselleen on apua siitä, että he auttavat muita. Kolmanneksi henkilöiden sosiaalinen rooli velvoittaa heitä auttamaan muita. Vastavuoroisuuteen perustuvassa henkilöiden välisessä tasa-arvoisessa suhteessa liittyy sosiaalisen tuen antamiseen ja sen saamiseen tasapainon oletus: tukea annetaan ja saadaan yhtä paljon. (Vahtera 1993b, 33–34.) Esimiesten työssä heidän velvollisuutensa on huomioida nämä kaikki kolme eri syytä tuen antamiselle. Työntekijöiden hyvinvointi ja toivottu tulos rakentuvat oikeudenmukaisista johtamiskäytännöistä sekä hyvästä ja oikeudenmukaisesta esimiestyöstä (Tuomivaara & Pahkin 2012, 63).

Palautteen antaminen on tärkeä osa esimiehen antamaa sosiaalista tukea työntekijöille. Palautteella on tärkeä rooli työntekijöiden toiminnan ohjaamisessa ja motivoimisessa. Kannustava ja korjaava palaute ovat tärkeitä työntekijöille, jotka työskentelevät jatkuvasti muuttuvissa työympäristöissä ja rooleissa. Kannustavalla ja kehittäväällä palautteella esimies voi edistää alaistensa itsetuntemusta ja luoda mahdollisuuksia onnistumisen kokemuksille. (Berlin 2008, 13.) Sosiaalinen tuki vaikuttaa henkilön identiteetin muodostumiseen, selviytymiseen eri tilanteista sekä sopeutumiskykyyn ristiriitatilanteissa. Tuen antaja voi opastaa henkilöä käyttämään omia voimavarojaan tehokkaasti ja tämän avulla selviämään ristiriitatilanteesta. Tukija voi myös jakaa haastavasta tilanteesta johtuvan taakan autettavan henkilön kanssa, jolloin se ei ole liian suuri kantaa. Tuen antaja voi myös auttaa konkreettisin menetelmin kuten taloudellisesti sekä antamalla palautetta ja ohjeistusta, jotta tuen saaja hahmottaisi ja hallitsisi paremmin ongelmatilanteet. (Gothoni 1990, 12.)

Satu Berlin (2008) tutki väitöskirjassaan juuri sitä minkälaisina esimiesten ja alaisten väliset palautetapahtumat ilmenevät alaisten näkökulmasta. Hyvissä palautekokemuksissa oli saatu positiivista tai sekä positiivista että negatiivista palautetta. Hyvissä palautekokemuksissa

esimieheltä saatu palaute oli ennen kaikkea kannustavaa. Näitä palautekeskusteluja esimiehen kanssa pidettiin aiheellisina ja hyödyllisinä. Hyvissä palautekokemuksissa esimies huomioi alaisensa panostuksen työntekoon, eli esimies oli kerännyt riittävästi ja paikkansapitävää tietoa alaisensa työsuorituksista ja palaute pohjautui siihen. Palautteen tarkoitus on kannustaa työntekijöitä hyviin työsuorituksiin tai korjata väärille raiteille mennyttä toimintaa. Palaute edistää työntekijän itsetuntemusta, oppimista ja tarkoituksen mukaista tekemistä. Huonoissa palautekeskusteluissa esimieheltä saatua palautetta pidettiin virheellisenä tai epätarkkana. Liian yleinen palaute oli ympäripyöreää, eikä sisältänyt yksityiskohtaista informaatiota työssä menestymisestä, vaan oli vaikeasti tulkittavaa ja hankalasti työssä sovellettavaa. Yhdeksi syyksi liian yleiselle palautteelle nousi esille se, että esimiehellä ei ollut tarpeeksi hyvää kuvaa työntekijöidensä toiminnasta. (Mt., 13, 76–77, 80, 95–96, 99.)

Työnteon tilojen hajautuessa ja liikkuvuuden lisääntyessä lähiesimiestyö muuttuu etäesimiestyöksi, mihin liittyy omat ongelmansa ja haasteensa sosiaalisen tuen näkökulmasta. Työntekijät ja esimiehet työskentelevät yhä useammin verkottuneissa työyhteisöissä, jolloin työyhteisön jäsenet ovat hajautuneet fyysisesti eri puolella Suomea, toisinaan jopa eri puolilla maailmaa. Lähiesimiestyön työnjohdollista toteutumista, koettua laatua sekä etäesimiestyöskentelyn merkitystä tarkasteltiin Työ ja terveys- haastattelututkimuksen 2012 tulosten varjossa. Tutkimuksessa tarkasteltiin esimiestyötä sen suhteen, kuinka paljon tukea esimiehen koettiin antavan työnjohdon, tiedon ja työssä kehittymisen kannalta. Tutkimuksessa kiinnitettiin huomiota esimiestyön oikeudenmukaisuuteen ja tasapuolisuuteen. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että sillä missä esimies fyysisesti sijaitsee, on merkitystä erityisesti ihmisten johtamisen näkökulmasta. Ne tutkimukseen vastaajat, joiden esimies työskenteli eri toimipisteessä, kokivat saavansa vähemmän tukea ja apua esimieheltä sitä tarvitessaan, mutta myös vähemmän palautetta työssä onnistumisesta. Esimiehen sijainti paikkakunnalla ei kuitenkaan ollut vaikutusta kokemukseen oikeudenmukaisesta kohtelusta. Esimiehen paikkakunnalla ei ollut myöskään vaikutusta siihen, kuinka hyvin heidän koettiin luovan edellytyksiä työnteolle, eli tiedollinen tuki ja tavoitteiden asettelu koettiin yhtä hyviksi. Tuen antaminen työntekijöiden työssä kehittymiselle oli kuitenkin heikompaa esimiehen sijaitessa eri paikkakunnalla. Esimieheltä saatavan tuen ja avun kokivat lisääntyneen viime vuosien aikana erityisesti ylemmät toimihenkilöt, korkea-asteen koulutuksen saaneet, johtavassa asemassa olevat ja erityisasiantuntijat. (Tuomivaara & Pahkin 2012, 63, 65–67.)

Sosiaalisella tuella voi olla suora-, välillinen- tai puskuroiva vaikutus työntekijän psyykkiseen hyvinvointiin. Sosiaalisen tuen suora vaikutus tarkoittaa sitä, kun sosiaalinen tuki työssä kasvaa samalla henkilön psyykkinen oireilu vähenee. Mahdollinen syy tälle on, että sosiaalinen tuki parantaa henkilön itsetuntoa ja tekee heistä vähemmän alttiita työympäristössä olemassa oleville stressitekijöille. Välillinen vaikutus sen sijaan tarkoittaa sitä, että eri stressitekijät (esimerkiksi ylikuormitus, epäselvyys tai konflikti) käynnistävät henkilössä sosiaalisen tuen resurssit. Nämä puolestaan auttavat vähentämään psyykkistä oireilua. Puskuroiva vaikutus puolestaan tarkoittaa sitä, että stressitekijöiden ja psyykkisen oireilun suhde vaihtelee sen mukaan, miten henkilö saa sosiaalista tukea työssään. Toisin sanoen sosiaalinen tuki toimii työntekijöille eräänlaisena suojakilpenä tai suojana stressitekijöitä vastaan, jolloin psyykkinen oireilu työssä vähenee. (Cooper, Dewe & O’Driscoll 2001, 141–143.)

6 Tutkimusasetelma, aineisto ja menetelmät

Esittelen tässä luvussa tutkimuskysymykset ja tutkimukselle asettamani tavoitteet. Kerron lisäksi tutkimuksessa käyttämäni analyysimenetelmistä ja kuvailen tarkemmin käyttämäni tutkimusaineistoa sekä tutkimuksessa käyttämiäni muuttujia.

6.1 Tutkimuskysymys ja tavoitteet

Tutkielmassani olen kiinnostunut mobiilia työtä tekevien henkilöiden kokemuksista esimiehiltään saamastaan tuesta ja eroaako tämä kokemus paikallaan työtä tekevien työntekijöiden kokemuksesta. Tavoitteenani on siis toteuttaa vertailu mobiilia työtä tekevien henkilöiden ja paikallaan työtä tekevien henkilöiden kokemusten välillä. Vertailun tavoitteena on ymmärtää paremmin tarkasteltavaa asiaa kahden tai useamman tutkimuskohteen avulla (Vilkkä 2007, 21). Tutkimukseni kohdistuu suomalaisiin palkansaajiin ja aineistona käytän tilastokeskuksen vuonna 2008 keräämää työolotutkimusta. Tutkimuskysymyksilleni tärkeitä käsitteitä ovat mobiili työ ja esimiestuki.

Tutkimuskysymykset:

- 1) *Millaisesta joukosta mobiili työntekijät muodostuvat?*
- 2) *Miten mobiilia työtä tekevät työntekijät kokevat esimieheltään saamansa tuen ja eroavatko paikallaan työtä tekevien työntekijöiden kokemukset tästä?*

Selvitän, millaisesta joukosta mobiilit työntekijät koostuvat tutkimusaineistosta löytyneitä taustamuuttujia hyväksi käyttäen. Selvitän muun muassa kumpaa sukupuolta eri liikkuvien työntekijäryhmien työntekijät ovat, minkä ikäisiä he ovat, mikä on heidän sosioekonominen asemansa ja mikä on heidän nykyinen työnantajasektorinsa.

6.2 Aineistona työolotutkimus

Tutkimusaineistonani pro gradu -tutkielmassani käytän Tilastokeskuksen vuonna 2008 keräämää työolotutkimusta. Työolotutkimukset ovat kattavia suomalaista palkansaajaväestöä kuvaavia tutkimuksia, joita on tehty yhteensä kuudesti; vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008. Vuoden 2008 työolotutkimuksen otos oli 6 500 palkansaajaa, joista aineistossa on 4 392 henkeä. Tutkimuksen vastausprosentti oli 68. Tietojen keräys on toteutettu henkilökohtaisilla käyntihaastatteluilla. Työolotutkimuksissa käsitellään monipuolisesti suomalaisen työelämään liittyviä kysymyksiä. Useista työolotutkimuksen eri teemoista on saatavilla tuloksia jopa 31 vuoden ajalta, sillä monet kysymykset ovat toistettu eri kyselykertoina samanlaisina. Tutkimuslomaketta on tarpeen mukaan vuosien saatossa eri kyselykierroksella uudistettu, jotta tutkimuksen avulla pystyttäisiin paremmin osoittamaan työelämässä tapahtuvia muutoksia. (Lehto & Sutela 2008, 7; Tilastokeskus 2013a.)

Kyselylomake sisältää kysymyksiä työntekijöiden kokemuksista heidän fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työympäristöstä. Kyselylomakkeesta löytyy lisäksi kysymyksiä koskien muun muassa töiden sisältöä, työehtoja, työtyytyväisyyttä, terveydentilan kokemista ja siihen mahdollisesti liittyviä oireita, oikeudenmukaisuuden kokemisesta sekä kysymyksiä henkilöiden taustatekijöistä. (Lehto & Sutela 2008, 7.) Työolotutkimusten tavoitteena on ollut tuottaa tietoa siitä, miten suomalaiset palkansaajat kokevat työolonsa ja millaisia muutoksia niissä on ajan kuluessa tapahtunut.

Tilastokeskuksen keräämät aineistot soveltuvat laajuutensa vuoksi yleensä hyvin erilaisten jälkianalyysien tekemiseen. Valmiin aineiston käyttämiseen liittyy kvantitatiivisessa tutkimuksessa samanlaisia periaatteita kuin itse kerättyynkin aineistoon. Valmiin aineiston sopivuuden arvioiminen oman tutkimusongelman kannalta on ensisijaisen tärkeää. Valmiin aineiston ongelmaksi muodostuu usein oman kysymyksenasettelun yhteensovittaminen aineiston kanssa. Valmiita aineistoja joudutaan usein ennen niiden käyttöä muokkaamaan, yhdistelemään ja tarkistamaan. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 52–55.) Työolotutkimuksen käyttäminen tutkielmani aineistona on tutkimusongelmani näkökulmasta järkevää, sillä vuoden 2008 työolotutkimus sisältää ensikertaa kysymyksiä liikkuvasta työstä. Aineisto ei sisällä suoraan kysymyksiä mobiilista työstä, mutta mielestäni työssä liikkuvuuden tarkastelemisen avulla pystyn

yleistämään tuloksia koskemaan myös mobiilia työtä. Työolotutkimus on sisällöltään monipuolinen ja pystyy siten vastaamaan moneen tutkimusongelmani ratkaisemisen kannalta tärkeään kysymykseen. Aineiston laaja-alaisuus mahdollistaa myös erilaisten kvantitatiivisten analyysimenetelmien käytön.

Luovuttaessaan aineistoja Tilastokeskus huolehtii siitä, että yksilöitä koskevia tietoja luovutetaan eettisesti kestäväällä tavalla. Aineistot luovutetaan sellaisessa muodossa, ettei esimerkiksi niissä olevia henkilöitä tai yrityksiä voida tunnistaa. Aineistossa esiintyvien henkilöiden tietosuojaa ei loukata eikä myöskään yritysten liikesalaisuuksia paljasteta. Aineistoja saatetaan käsitellä tarvittaessa vielä muullakin tavoin, jotta osallistujien tietosuojaa on varmasti turvattu. On tärkeää, että tutkimuksiin osallistuvat pystyvät luottamaan siihen, että heitä koskevia tietoja käsitellään asianmukaisesti. Tutkimus on laadittava siten, ettei se aiheuta haittaa tutkittaville. Henkilöiden ja yritysten tietosuojasta huolehtiminen on molemminpuolisen luottamuksen syntymisen edellytys. (Tilastokeskus 2006, 13–14; Tilastokeskus 2013b.) Saadessani vuoden 2008 työolotutkimuksen aineiston käyttöni allekirjoitin aineistonkäyttöä koskevan salassapitosopimuksen.

6.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttaa tutkimusongelma ja siihen sopiva tutkimusaineisto (Jokivuori & Hietala 2007, 23). Käytän omassa tutkimuksessani kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, koska käyttämäni aineisto on määrällisessä muodossa. Kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien kirjo on erittäin laaja ja niitä voidaanakin jaotella eri luokkiin. Yksi menetelmien luokittelutapa on se, onko menetelmän kohteena yksittäinen muuttuja vai useita muuttujia. Käytän omassa tutkimuksessani monimuuttujamenetelmiä (multivariate methods), joita käytetään silloin jos muuttujia on useampia kuin kaksi. (FSD 2015b.) Monimuuttujamenetelmä parantaa ilmiön selitysasetta, koska siinä tarkastellaan usean muuttujan yhteyttä selitettävään muuttujaan samanaikaisesti (Jokivuori & Hietala 2007, 38). Monimuuttujamenetelmistä käytän tutkimuksessani faktori- ja kovarianssianalyysia. Lisäksi käytän tutkimusaineiston kuvailemisen apuna kuvailevia menetelmiä. Kuvailevien menetelmien avulla tehdään usein ensimmäinen katsaus tutkimuksessa käytettävään aineistoon (Nummenmaa 2009, 59). Kuvailevina menetelminä käytän frekvenssijakaumia ja ristiintaulukointia. Aineiston analyysissa käytän SPSS for Windows ohjelman versiota 22.0.

Yksinkertaisimpia tapoja kuvailla tutkimuksessa käytettävää aineistoa on laskea havaintojen frekvenssejä eli lukumääriä. Tällöin lasketaan, kuinka monta minkäkin tyyppistä tai suuruista havaintoon tutkimusaineistoon kuuluu. Etenkin laatueroasteikollisten muuttujien frekvenssien laskeminen on yksi tärkeimpiä kuvailevia tilastollisia menetelmiä. (Nummenmaa 2009, 60.) Ristiintaulukoinnilla tutkitaan muuttujien välisiä riippuvuuksia ja jakautumista. Riippuvuus- tai riippumattomuustarkastelussa tutkitaan, onko selitettävän muuttujan jakauma erilainen selittävän muuttujan eri luokissa. (FSD 2015a.) Ristiintaulukointi soveltuu erityisen hyvin eri osajoukkojen vertailuun (Alkula, Pöntinen, Ylöstalo 1994, 189). Ristiintaulukoinnille sopiva tilastollisen merkitsevyyden testausmenetelmä on niin sanottu Pearson χ^2 -testi (khiin neliö) (FSD 2015a).

Yleisesti käytetyt p-arvot (Pearson χ^2) ja niiden merkitsevyystasot ovat:

$p < 0,001^{***}$ tilastollisesti erittäin merkittävä

$p < 0,01^{**}$ tilastollisesti merkittävä

$p < 0,05^*$ tilastollisesti melkein merkitsevä

(Mikä on p-arvo ja miten sitä käytetään? 2012.)

Faktorianalyysi on eräs vanhimmista yhä käytössä olevista monimuuttujamenetelmistä. Yleensä on mielekästä etsiä isosta muuttujien määrästä ne tekijät, jotka korreloivat keskenään muita tekijöitä enemmän ja muodostavat näin kokonaisuuden. Faktorianalyysissä on mahdollista yhdistää vähintään järjestysasteikolla mitattujen muuttujien informaatio muutamaan keskeiseen faktoriin. Tarkoituksena on löytää jotain yhteistä muuttujien väliltä, joka yhdistää muuttujat toisiinsa teoriassa ja käytännössä toimivalla tavalla. (Metsämuuronen 2002a, 19–20.) Faktorianalyysin avulla saatujen faktorien pohjalta voidaan muodostaa summamuuttuja. Summamuuttujan tarkoituksena on tiivistää usean samankaltaista ominaisuutta mittaavan muuttujan sisältämä tieto yhdeksi uudeksi muuttujaksi. Jos muuttujat eivät mittaa samaa ominaisuutta, summamuuttuja ei ole tulkinallisesti tai teoreettisesti järkevä. (Nummenmaa 2009, 161–162.) Muodostin tutkimuksessani uuden esimiestuki-summamuuttujan faktorianalyysistä saamieni tulosten pohjalta.

Faktorianalyysin lisäksi käytän tutkimuksessani kovarianssianalyysia, joka on monimuuttujamenetelmä. Kovarianssianalyysi (ANCOVA= Analysis of Covariance) on varianssianalyysin laajennus. Se on kuten varianssianalyysi, mutta siinä kontrolloidaan taustatekijöiden vaikutusta. Kovarianssianalyysissa selittävien muuttujien on mittaustason oltava joko luokittelu- tai järjestysasteikollinen. Kovarianssianalyysissä satunnaista vaihtelua pyritään vähentämään sillä, että vaihtelua rajoitetaan jonkin Y-muuttujan korreloivan tekijän, kovariaatin suhteen. Kovariaatin tarkoituksena on homogenisoida havaintoja. (Metsämuuronen 2002b, 33.) Kovariaatti tulee sanasta co-variance, yhdessä, mukana varioiva. Toisin kuin tavallisessa varianssianalyysissä, jossa selittäjä-muuttujat ovat luokiteltuja, kovarianssianalyysissa on mukana selittäjänä myös jatkuvia muuttujia. (Jokivuori & Hietala 2007, 142–143.) Kovarianssianalyysissa lisättävän muuttujan on oltava mittaustasoltaan välimatka- tai suhdeasteikollinen (FSD 2015c). Kovarianssianalyysissä rajataan sellaisten tekijöiden vaikutus joissa vertailtavat ryhmät eroavat, jotta voidaan olla varmoja siitä, että löydetty erot riippuvassa muuttujassa eivät johdu muista ryhmien välisistä eroista kuten esimerkiksi iästä, sukupuolesta tai koulutustaustasta. Kovarianssianalyysi vastaa samaan peruskysymykseen kuin varianssianalyysi, eli onko ryhmien keskiarvojen välillä tilastollisesti merkitsevää eroa. Kovarianssianalyysi tutkimusmenetelmänä toimii parhaiten siinä tilanteessa, jossa on mitattu yksi tai useampi selittävä muuttuja, sekä yksi tai useampi ryhmittelevä muuttuja ja jokin tai joitakin ryhmittelevään muuttujaan korreloiva muuttuja, jonka suhteen halutaan vaihtelua vakioida. Kovariaattien ei haluta korreloivan keskenään. (Metsämuuronen 2002b, 33.)

6.4 Muuttujat ja niiden muokkaukset

Työntekijöiden liikkuvuus

Tutkielmassani käytettävät muuttujat mittaavat työntekijöiden liikkuvuutta työssä ja työntekijöiden kokemaa esimiestukea. Tutkielmassa on lisäksi mukana tutkimusaiheeni kannalta tärkeitä sosiodemografisia taustamuuttujia. Aineiston rajaaminen liikkuvaa (mobiilia) työtä tekeviin henkilöihin ja paikallaan työtä tekeviin henkilöihin oli välttämätöntä. Työntekijöiden liikkumista työssä on vuoden 2008 työolotutkimuksessa kysytty seuraavasti: *B24b Liikutteko työhne takia päätyöpaikkaanne, esimerkiksi toimiston, ulkopuolella? Vastatkaa kortin avulla kuinka suuren osan työajastanne? 1) lähes koko ajan, 2) noin ¾ työajasta, 3) puolet työajasta, 4) noin ¼ työajasta, 5)*

vähemmän, 6) *ei lainkaan*, 9) *ei osaa sanoa*. Tämän kysymyksen avulla muodostin uudelleenluokitellun muuttujan ”Luokliikkuvuus”. Tarkastelin aluksi alkuperäisen muuttujan frekvenssejä ja päättelin niiden pohjalta, mitkä luokat minun kannattaisi yhdistää. Uudelleen luokittelin vastausvaihtoehdot yhdistämällä aluksi luokat 1–2 ja 3–4, mutta luokat 5 ja 6 jätin itsenäisiksi. Nimesin uudelleenluokitellun muuttujan luokat ”*lähes koko ajan*”, ”*noin puolet työajasta*”, ”*vähemmän*” ja ”*ei lainkaan*”. Merkitsin missing-arvoksi luokan 9. Päätin muodostaa neljä eri luokkaa, koska tutkimukseni kannalta on mielenkiintoista tarkastella paljon liikkuvia ja vähemmän liikkuvia ryhmiä erikseen. Halusin myös, että jokaiseen uudelleen luokiteltuun ryhmään tulee tarpeeksi monta tapausta. Lopuksi vertasin alkuperäisen muuttujan jakaumia uudelleenluokitellun muuttujan jakaumiin (kts. taulukot 1 ja 2).

Taulukko 1. Päätyöpaikan ulkopuolella liikkuminen/ alkuperäinen muuttuja (n/%)

Päätyöpaikan ulkopuolella liikkuminen	n	%
Lähes koko ajan	392	9
Noin $\frac{3}{4}$ työajasta	151	3
Puolet työajasta	252	6
Noin $\frac{1}{4}$ työajasta	498	11
Vähemmän	1591	36
Ei lainkaan	1499	34
Ei osaa sanoa	9	1
Yhteensä	4392	100

Lähde: Työolotutkimus 2008.

Taulukko 2. Päätyöpaikan ulkopuolella liikkuminen/ Uudelleen luokiteltu muuttuja (n/%)

Päätyöpaikan ulkopuolella liikkuminen	n	%
Lähes koko ajan	543	13
Noin puolet työajasta	750	17
Vähemmän	1591	36
Ei lainkaan	1499	34
Yhteensä	4383	100

Lähde: Työolotutkimus 2008.

Suurin osa suomalaisista palkansaajista liikkuu taulukoiden 1 ja 2 mukaan työssään päätyöpaikkansa ulkopuolella ainakin joskus. Noin kolmas osa tutkimukseen vastanneista eivät liiku työssään päätyöpaikkansa ulkopuolella lainkaan. Tämä kertoo siitä, että perinteinen paikkaan sidottu työ on vielä nykyäänkin Suomessa hyvin tavanomaista.

Esimiestuki

Esimiestukea kuvaavaa muuttujaa ei vuoden 2008 työolotutkimuksen kysymyslomakkeesta löytynyt sellaisenaan, joten minun täytyi muodostaa se erikseen. Uuden muuttujan muodostamisen apuna käytin tutkimuksessani faktorianalyysia (kts. liite 1). Faktorianalyysia voidaan pitää osana esitutkimusta, sillä se on yleensä apuväline jonka pohjalta analyysia pystytään jatkamaan eteenpäin (Jokivuori & Hietala 2007, 112). Työolotutkimuksesta löytyy kysymyspatteristo C15, joka sisältää 15 (a-o) väittämää koskien työntekijän lähintä esimiestä;

- a. Esimieheni tukee ja rohkaisee minua?*
- b. Esimieheni antaa kiitosta hyvistä työsuorituksista?*
- c. Esimieheni on innostava?*
- d. Esimieheni keskustelee runsaasti kanssamme?*
- e. Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista?*
- f. Esimieheni luottaa työntekijöihinsä?*
- g. Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja?*
- h. Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista?*
- i. Esimieheni kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään?*
- j. Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni?*
- k. Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni?*
- l. Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen?*
- m. Esimieheni kykenee sovitteluun työntekijöiden välisiä ristiriitoja?*
- n. Esimieheni kohtelee ikääntyviä tasa-arvoisesti?*
- o. Esimieheni kohtelee naisia ja miehiä tasa-arvoisesti?*

Vastausvaihtoehtoina jokaisen väittämän kohdalla on 1) täysin samaa mieltä, 2) jokseenkin samaa mieltä, 3) ei samaa eikä eri mieltä, 4) jokseenkin eri mieltä, 5) täysin eri mieltä 6) ei sovi. Heti aluksi karsin muuttujat C15n ja C15o pois, sillä niihin liittyvät väittämät eivät olleet tutkimukseni kannalta kiinnostavia. Tarkistin lisäksi, että kaikki mukaan tulevat muuttujat (a-m) ovat

samansuuntaisia. Muuttujia C15g ja C15h lukuun ottamatta kysymykset on esitetty positiivisessa muodossa. Summamuuttujan muodostamisen, reliabiliteetin laskemisen ja tulosten havainnollistamisen vuoksi käänsin muuttujien C15a, C15b, C15c, C15d, C15e, C15f, C15i, C15j, C15k, C15l ja C15m vastausasteikon siten, että vastausvaihtoehdot ovat 1) *Täysin eri mieltä*, 2) *Jokseenkin eri mieltä*, 3) *Ei samaa eikä eri mieltä*, 4) *Jokseenkin samaa mieltä* ja 5) *Täysin samaa mieltä*. Kääntäminen teki muuttujasta sellaisen, että mitä suuremman arvon se saa, sitä positiivisempi on vastaajien kokemus esimiehestä. Vastaavasti mitä pienemmän arvon muuttuja saa, sitä negatiivisempi vastaajien kokemus esimiehestä on. Muutin lopuksi luokat 6) *ei sovi*, 8) *ei halua vastata* ja 9) *ei osaa sanoa* missing-arvoiksi kaikista faktorianalyysiin mukaan tulevista muuttujista.

Tein korrelaatiomatriisin kysymyspatteriston C15 muuttujista, joidenka ajattelin parhaiten kuvaavan esimieheltä saatua tukea. Kaiser-Meyer-Olkin-testin (KMO) tulos oli 0,950 ($>0,60$) ja Bartlettin sfäärisyystestin P-arvo 0,000 ($p<0,001$). Saatujen tulosten perusteella valittujen muuttujien korrelaatiomatriisi soveltui hyvin faktorianalyysiin. Faktorianalyysin avulla kysymyspatteristosta muodostui vain yksi faktori, jonka arvo oli ylivoimaisesti suurin. En poistanut saadun faktorin perusteella yhtään mukana olevaa muuttujaa, sillä jokainen mukana ollut väittämä sai korkean latauksen ($>0,3$). Ennen kuin aloin muodostamaan muuttujista esimiestuki-summamuuttujaa tein faktorille 1 reliabiliteetti testauksen Cronbachin alfalla. Cronbachin alfan tarkoituksena on varmistaa, että kaikki summamuuttujaan mukaan tulevat muuttujat mittaavat varmasti samaa asiaa (Nummenmaa 2009, 356–357).

Faktorin 1 reliabiliteetti on Cronbachin alfan ($\alpha=0,924$) perusteella todella hyvä. Minun ei kannattanut jättää mitään väittämää uuden esimiestuki-summamuuttujan ulkopuolelle, sillä mittarin konsistenssi ei siitä selvästi olisi parantunut. Muodostin lopuksi mukana olleista muuttujista *esimiestuki*-summamuuttujan, jolla mitaan työntekijöiden kokemaa esimieheltä samaa tukea.

Taustamuuttajat

Tutkimuksen sosiodemografiseksi taustamuuttujiksi valitsin iän, sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja nykyisen työnantajan. Tutkimukseni taustamuuttujien valintaperusteena olen käyttänyt aiempia tutkimuksia ja niissä käytettyjä muuttujia, joita vertasin työolotutkimuksesta löytyneisiin muuttujiin. Lisäksi varmistin, etteivät analyysissä mukanaolevat muuttajat korreloi voimakkaasti keskenään (kts. liite 3). Valittujen taustamuuttujien frekvenssijakaumat näkyvät taulukossa 3. Tutkimukseen vastaajien ikäjakauma on uudelleenluokiteltu viiteen eri luokkaan; 16—24-vuotiaat, 25—34-vuotiaat, 35—44-vuotiaat, 45—54-vuotiaat ja 55—64-vuotiaat. Vuoden 2008 työolotutkimukseen vastanneiden keski-ikä oli noin 42 vuotta. Nuoria alle 25-vuotiaita vastaajista oli vain 8,2 prosenttia (n=358) ja ikääntyneempiä työntekijöitä eli 55—64-vuotiaita 18,6 prosenttia (n=815). Aineiston kaikista vastaajista 45,8 prosenttia (n=2011) oli miehiä ja 54,2 prosenttia (n=2381) naisia. Palkansaajista ylempiä toimihenkilöitä oli 29,1 prosenttia (n=1271), alempia toimihenkilöitä 40,2 prosenttia (n=1755) ja työntekijöitä 30,8 prosenttia (n=1344).

Taulukko 3. Taustamuuttujien frekvenssi jakaumat (n/%)

	n	%
Sukupuoli		
Mies	2011	45,8
Nainen	2381	54,2
Ikä		
15–24	358	8,2
25–34	933	21,2
35–44	1108	25,2
45–54	1178	26,8
55–64	815	18,6
Sosioekonominen asema		
Ylemmät toimihenkilöt	1271	29,1
Alemmat toimihenkilöt	1755	40,2
Työntekijät	1344	30,8
Nykyinen työnantaja		
Julkinen sektori	1645	37,6
Yksityinen sektori	2733	62,4

Lähde: Työolotutkimus 2008.

Työolotutkimuksessa nykyistä työnantajaa kysytään seuraavasti: *All. Onko nykyinen työnantajanne: 1) valtio, 2) kunta tai kuntayhtymä ja 3) yksityinen sektori.* Muodostaessani nykyistä työnantajaa kuvaavan taustamuuttujan yhdistin valtiolla ja kunnalla sekä kuntayhtymällä

työskentelevät palkansaajat yhdeksi ryhmäksi (=julkinen sektori). Julkisella sektorilla työskentelee näin ollen 37,5 prosenttia (n=1645) kyselyn vastaajista ja yksityisellä sektorilla 62,4 prosenttia (n=2733). Tämän avulla minun oli helpompi tehdä vertailua eri työnantajasektoreiden välillä.

7 Mobiili työ ja esimiestuki

Tässä luvussa käyn läpi aineiston analyysin ja analyysin tulokset. Ensin esittelen mobiilin työn kuvailevan analyysin, jossa muodostuu käsitys siitä millaisesta joukosta mobiilin työntekijät muodostuvat. Kuvailevan analyysin jälkeen tutkin vaikuttaako työssä liikkuminen esimieheltä saatuun tukeen kovarianssianalyysin avulla. Luvun lopuksi esittelen vielä yhteenvedon keskeisistä tutkimustuloksista ja pohdin tutkimukseen kohdistuvia rajoituksia.

7.1 Mobiilin työn kuvaileva analyysi

Hajautettu työ sisältää monia erilaisia työnteon muotoja, joten avaan liikkuvaa työtä seuraavaksi tarkemmin ristiintaulukoinnin avulla. Selvitän millaisia jakaumia liikkuvan työn muuttuja saa, kun sitä tarkastellaan erilaisten taustamuuttujien kautta. Ristiintaulukoin palkansaajien liikkuvuutta mittaavan muuttujan vastaajien sukupuolta, ikää, työnantajasektoria ja sosioekonomista asemaa kuvaavien taustamuuttujien kanssa.

Taulukosta 4 tulee esille, että varsinaisen työpaikan ulkopuolella liikkuminen on miehillä selvästi yleisempää kuin naisilla. Jouko Nätin ym. (2010) tutkimuksen mukaan liikkuva työ on miehillä jopa kaksi kertaa yleisempää kuin naisilla (Mt., 57). Myös Heikki Uhmavaaran ym. (2005) tekemän aikaisemman tutkimuksen mukaan, enemmistö mobiileista työntekijöistä oli miehiä (Mt., 168). Lähes koko ajan päätyöpaikan ulkopuolella liikkuvista työntekijöistä yli 70 prosenttia on miehiä. Niistä työntekijöistä, jotka eivät liiku varsinaisen työpaikkansa ulkopuolella lainkaan yli puolet (66,3 %) on naisia. Noin kolmannes (33,7 %) ei lainkaan työssään liikkuvista on miehiä. Noin puolet työajasta ja vähemmän liikkuvista liikkuvan työn ryhmissä sukupuolien välinen jakauma on huomattavasti tasaisempi.

Taulukko 4. Työntekijöiden liikkuvuus sukupuolen mukaan (%)

Liikkuvuus	Sukupuoli		
	Mies	Nainen	Yhteensä %
Lähes koko ajan	71,3	28,7	100
Noin puolet työajasta	57,9	42,1	100
Vähemmän	42,7	57,3	100
Ei lainkaan	33,7	66,3	100

Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä *** (p<0,001)

Lähde: Työolotutkimus 2008.

Liikkuva työ on taulukon 5 mukaan yleisintä 35–44 (23,8 %) ja 45–54 (26,7 %) -vuotiaiden ikäluokissa. Vain 9,4 prosenttia 15–24-vuotiaista palkansaajista liikkuu työssään lähes koko ajan ja 4,3 prosenttia noin puolet työajasta. Taulukon tietojen perusteella nuorimpaan ikäluokkaan kuuluvat palkansaajat liikkuvat vähiten päätyöpaikkansa ulkopuolella. Toiseksi vähiten päätyöpaikan ulkopuolella liikkuvat 55–64-vuotiaiden ikäluokkaan kuuluvat palkansaajat. Ikäryhmien väliset erot ovat suhteellisen vähäisiä lukuun ottamatta nuorinta ikäryhmää, jossa liikkuminen on selvästi vähäisintä. Uhmavaaran ym. (2005) tutkimuksen mukaan, mobiilia työtä tekevät naiset olivat keskimäärin nuorempia kuin mobiilia työtä tekevät miehet (Mt. 39).

Taulukko 5. Työntekijöiden liikkuvuus ikäluokittain (%)

Liikkuvuus	Ikäluokat					Yhteensä %
	15–24	25–34	35–44	45–54	55–64	
Lähes koko ajan	9,4	21,0	23,8	26,7	19,2	100
Noin puolet työajasta	4,3	21,9	27,7	28,9	17,2	100
Vähemmän	5,8	22,7	28,0	26,6	16,8	100
Ei lainkaan	12,1	19,5	21,4	26,1	20,8	100

Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä *** (p<0,001)

Lähde: Työolotutkimus 2008.

Taulukon 6 mukaan lähes koko ajan liikkuvista palkansaajista lähes 70 prosenttia (69,9 %) työskentelee yksityisellä sektorilla. Ei lainkaan liikkuvien ryhmässä yli puolet (66,3 %) tutkimukseen vastaajista työskentelee yksityisellä sektorilla. Päätyöpaikan ulkopuolella liikkuminen on taulukon 6 mukaan yleisempää yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Uhmavaaran ym. tutkimuksen mukaan (2005) naisten ja miesten mobiili työ on jossain määrin erilaista. Mobiilia

työtä tekevistä naisista tutkimuksen mukaan kaksi kolmesta työskentelee julkisella sektorilla, kun taas teollisuuden tai yksityisten palvelujen parissa työskentelevien osuus on suhteellisen pieni. Miehistä kaksi viidestä työskentelee teollisuuden palveluksessa, vajaa kolmannes yksityisillä palvelualoilla ja reilu neljännes julkisella sektorilla. Toimialan ja henkilöstöryhmän mukaan tarkasteltuna työskentely kotona osana normaalia työaikaa on tutkimuksen mukaan erityisen tyypillistä koulutuksen toimialalla ja julkisen sektorin palveluksessa työskenteleville ylemmille toimihenkilöille, eli käytännössä opettajille. (Mt., 31, 39.)

Taulukko 6. Työntekijöiden liikkuvuus työnantaja sektoreittain (%)

Liikkuvuus	Työnantaja sektori		Yhteensä %
	Julkinen sektori	Yksityinen sektori	
Lähes koko ajan	30,1	69,9	100
Noin puolet työajasta	43,9	56,1	100
Vähemmän	40,9	59,1	100
Ei Lainkaan	33,7	66,3	100

Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä *** ($p < 0,001$)

Lähde: Työolotutkimus 2008.

Taulukon 7 mukaan liikkuva työ on yleisempää ylemmien toimihenkilöiden ja työntekijä asemassa olevien palkansaajien kuin alemmien toimihenkilöiden keskuudessa. Vaikka ylemmät toimihenkilöt ja työntekijät liikkuvatkin työssään määrällisesti lähellä toisiaan, eroaa ne toisistaan paljon laadullisesti. Nätin ym. (2010) tekemän tutkimuksen mukaan ylemmät toimihenkilöt liikkuvat työssään keskimääräistä enemmän muualla Suomessa ja ulkomailla, työntekijät puolestaan työpaikkakunnalla. Työntekijä asemassa olevien liikkuvaa työtä kuvaa enemmän etukäteen suunnitellun reitin ja aikataulun mukaan eteneminen esimerkiksi kuljetustehtävissä, kun taas ylemmien toimihenkilöiden liikkuminen on omaehtoisempaa, joskin yhteistyötahojen ja -kumppaneiden kanssa tehtyjen tapaamisten rajaamaa liikettä. Tutkimuksen yksityiskohtaisemmalla luokittelulla ilmenee, että liikkuva työ on yleisintä johtajilla sekä jakelu- ja palvelutyöntekijöillä. (Mt., 54, 57–58.)

Taulukko 7. Työntekijöiden liikkuvuus sosioekonomisen aseman mukaan (%)

Liikkuvuus	Sosioekonominen asema			Yhteensä %
	Ylempi toimihenkilö	Alempi toimihenkilö	Työntekijä	
Lähes koko ajan	12,3	31,1	56,6	100
Noin puolet työajasta	52,5	32,0	15,5	100
Vähemmän	39,2	41,1	19,7	100
Ei lainkaan	13,0	46,6	40,4	100

Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä *** ($p < 0,001$)

Lähde: Työolotutkimus 2008.

Myös Uhmavaaran ym. (2005) tekemän tutkimuksen mukaan, liikkuva työ on tyypillisintä ylempien toimihenkilöiden johtavissa töissä, asiantuntijatöissä sekä korkeasti koulutetuilla, mutta myös muut ammattiryhmät tekevät sitä. Liikkuvaa työtä tekeviin lukeutuu esimerkiksi asentajia, rakennusmiehiä, myyntityössä olevia, hoitotyötä tekeviä, opettajia ja työnjohtotehtävissä olevia työntekijöitä. Tämä on tärkeä huomio, sillä etenkin tieto- ja viestintäteknologiaa hyväksi käyttävä liikkuva työ liitetään helposti ainoastaan asiantuntijatehtäviin. (Mt., 33.)

7.2 Työntekijöiden liikkuvuuden vaikutus esimieheltä saatuun tukeen

Selitettävänä muuttujana analyysissä toimi esimiestukea kuvaava summamuuttuja ja selitettävänä muuttujana uudelleen luokiteltu liikkuvuus muuttuja. Liikkuvuutta kuvaavan muuttujan tapauksia (=4383) on kovarianssianalyysissä vähemmän (=4299), sillä joillakin tutkimukseen vastanneista palkansaajista ei ollut esimiestä. Kovariaatteina analyysissä käytin palkansaajien ikää, sukupuolta, sosioekonomista asemaa ja työnantajasektoria.

Vertailin aluksi eri liikkuvuusryhmien keskiarvoja (kts. liite 2), ja ne poikkesivat vain jonkin verran toisistaan. Käytin analyysissä Levenen testiä varianssien samansuuruisuuden varmistamiseksi. Levenen f-testi testaa hypoteesia, jonka mukaan selitettävän muuttujan varianssi on perusjoukossa ryhmällä sama (Jokivuori & Hietala 2007, 139). Levenen testisuureen arvoksi saadaan $F = 3,210$ ja p -arvoksi 0,22 ($> 0,05$), joten varianssien samansuuruushypoteesi voidaan hyväksyä.

Taulukosta 8 näkyvät muuttujien päävaikutusten tilastolliset merkitsevyydet. Tutkimuskysymykseni näkökulmasta yhdysvaikutusten tarkastelu ei ollut välttämätöntä, mutta testasin silti yhdysvaikutusten vaikutusta mallin selityssasteeseen. Mallin selityssaste ei noussut testaamieni yhdysvaikutuksien avulla, jonka vuoksi keskityin tuloksissa tarkastelemaan vain päävaikutuksia. Kovarianssianalyysissä mallista pyritään samaan mahdollisimman yksinkertainen. Ensin tuleekin poistaa runsastermisimmät yhteisvaikutukset, jotka eivät ole tilastollisesti merkitseviä. (Jokivuori & Hietala 2007, 146.) Taulukosta käy ilmi, että palkansaajan liikkuvuus ($p=0,398$) työssä ei selitä tilastollisesti merkitsevästi ($p<0,01$) esimiehen antamaa tukea työssä. Työssä liikkumisella ei ole siis tilastollisesti merkitsevää yhteyttä esimiehen antamaan tukeen. Vaikka työssä liikkumisella ei ollut tilastollisesti merkitsevä vaikutusta esimieheltä saatuun tukeen, on se tutkimusongelman ratkaisun kannalta kaikkein merkittävin tulos. Tulosta selventämään on tehty kuvio 3, joka kuvaa mallin estimoituja ryhmäkeskiarvoja.

Taulukko 8. Työssä liikkuvuuden ja taustamuuttujien vaikutus esimieheltä saatuun tukeen. Kovarianssianalyysi (ANCOVA).

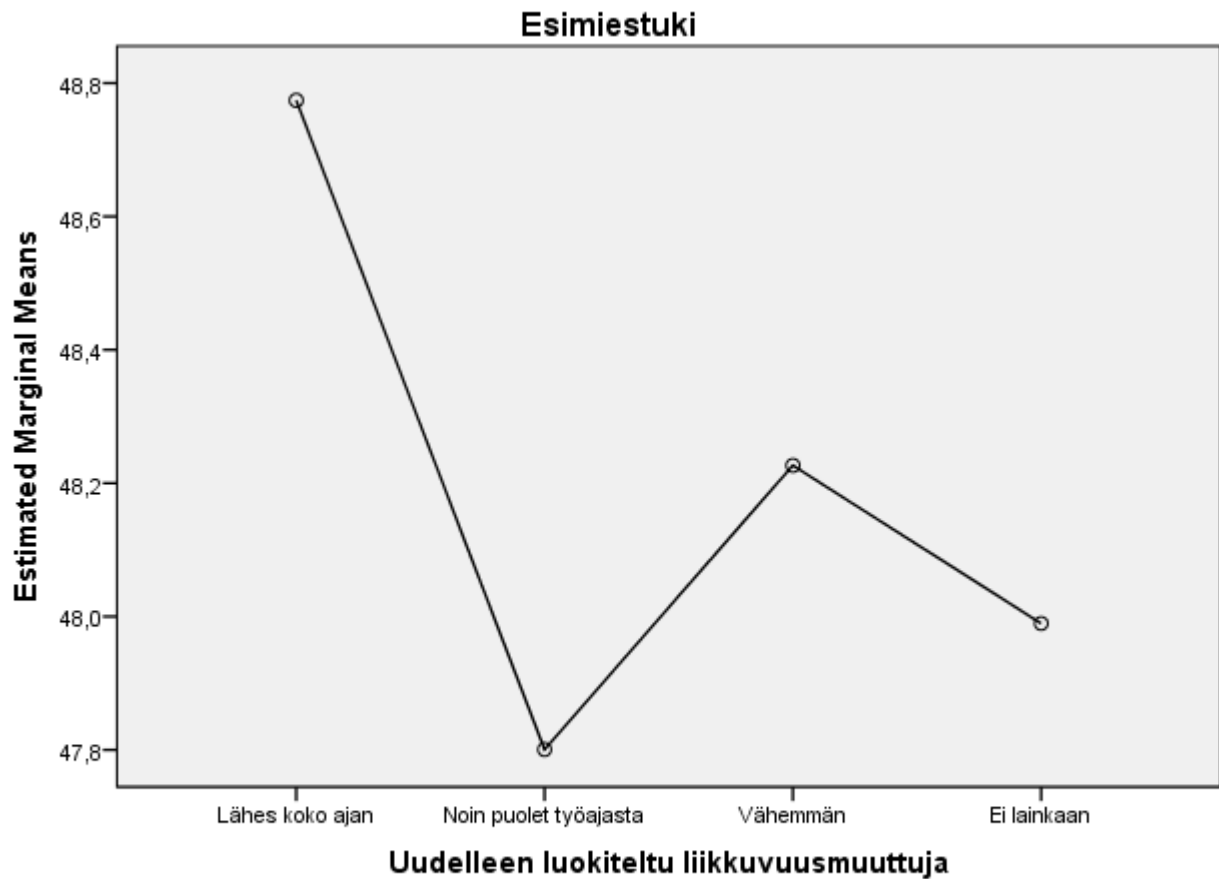
	Type III Sum of Square	df	Mean Square	F	p
Liikkuvuus	326,409	3	108,803	1833,949	0,398
Sukupuoli	0,030	1	0,030	0,000	0,987
Ikä	878,376	1	878,376	7,964	0,005**
Työnantaja	325,889	1	325,889	2,955	0,086
Sosioekono- minen asema	2796,476	1	2796,476	25,354	0,000***

Lähde: Työolotutkimus 2008.

Mielenkiintoinen havainto on, että taulukon 8 mukaan palkansaajan sosioekonominen asema ($p=0,000$) ennustaa tilastollisesti erittäin merkitsevästi esimieheltä saatavaa tukea. Työ ja terveys-haastattelututkimuksen 2012 tuloksissa tuli myös esille sosioekonomisen aseman merkitys esimieheltä saatavaan tukeen. Esimieheltä saatavan tuen ja avun kokivat tutkimuksen mukaan lisääntyneen viime vuosien aikana erityisesti ylemmät toimihenkilöt, korkea-asteen koulutuksen saaneet, johtavassa asemassa olevat ja erityisasiantuntijat. (Tuomivaara & Pahkin 2012, 65.) Myös

iällä vaikuttaa olevan jonkin verran vaikutusta ($p=0,005$) esimieheltä saatuun tukeen. Sukupuoli ($p=0,987$) ja työnantajasektori ($p=0,086$) eivät ennustaneet esimieheltä saatavaa tukea.

Kuvio 3. Estimoidut ryhmäkeskiarvot



Covariates appearing in the model are evaluated at the following values: Sosioekonominen asema = 2,02, Sukupuoli = 1,54, Työnantaja = 1,62, Ikä, luokiteltu kymmenvuotisryhmiin = 4,26

7.3 Keskeiset tulokset

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni koski sitä, millaisesta joukosta mobiilit työntekijät muodostuvat. Lähdin tutkimaan tätä ristiintaulukoinnin avulla käyttäen hyödyksi valitsemiani taustamuuttujia ikää, sukupuolta, työnantajasektoria ja sosioekonomista asemaa. Tutkimuksessa nousi esille se, että varsinaisen työpaikan ulkopuolella liikkuminen on miehillä selvästi yleisempää kuin naisilla. Tulos ($p=0,000$) oli tilastollisesti erittäin merkitsevä. Myös aikaisempi tutkimus tuki tätä tulosta (esim. Uhmavaara ym. 2005; Lehto & Sutela 2008; Nätti ym. 2010). Lähes koko ajan päätyöpaikan ulkopuolella liikkuvista työntekijöistä selvä enemmistö oli miehiä. Niistä

työntekijöistä, jotka eivät liiku varsinaisen työpaikkansa ulkopuolella lainkaan yli puolet oli naisia. Noin puolet työajasta ja vähemmän liikkuvista liikkuvan työn ryhmissä sukupuolien välinen jakauma oli huomattavasti tasaisempi. Tutkimuksessa tuli esille lisäksi se, että suurin osa suomalaisista palkansaajista liikkuu työssään varsinaisen työpaikkansa ulkopuolella ainakin silloin tällöin.

Liikkuva työ on tutkimuksen mukaan kaikkein yleisintä 45–54-vuotiaiden ikäluokassa. Tutkimuksen perusteella nuorimpaan ikäluokkaan (=15–24) kuuluvat palkansaajat liikkuvat vähiten päätyöpaikkansa ulkopuolella. Toiseksi vähiten päätyöpaikan ulkopuolella liikkuvat 55–64-vuotiaiden ikäluokkaan kuuluvat työntekijät. Saadut tulokset ($p=0,000$) olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Ikäryhmien väliset erot liikkuvuudessa olivat tässä aineistossa suhteellisen vähäisiä lukuun ottamatta nuorinta ikäluokkaa, jossa liikkuminen oli tutkimuksen mukaan selvästi vähäisintä.

Tutkimuksen mukaan lähes koko ajan liikkuvista palkansaajista lähes 70 prosenttia työskenteli yksityisellä sektorilla. Päätyöpaikan ulkopuolella liikkuminen oli tulosten mukaan yleisempää yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Tulos ($p=0,000$) oli tilastollisesti erittäin merkitsevä. Uhmavaaran ym. (2005) tutkimuksen mukaan sukupuolien välillä on eroja mobiilissa työssä. Mobiilia työtä tekevistä naisista tutkimuksen mukaan enemmistö työskentelee julkisella sektorilla, kun taas miehistä eniten työskentelee teollisuuden palveluksessa ja yksityisillä palvelualoilla. (Mt., 31.) Sosioekonomisen aseman mukaan jaoteltuna liikkuva työ on yleisempää ylempien toimihenkilöiden ja työntekijä asemassa olevien kuin alempien toimihenkilöiden keskuudessa. Tulos ($p=0,000$) oli tilastollisesti erittäin merkitsevä. Vaikka ylemmät toimihenkilöt ja työntekijät liikkuvatkin työssään määrällisesti lähellä toisiaan, eroavat he liikkuvuudeltaan laadullisesti paljon.

Toisena tutkimuskysymyksenä tarkastelin, miten mobiilia työtä tekevät työntekijät kokevat esimieheltään saamansa tuen ja eroavatko paikallaan työtä tekevien työntekijöiden kokemukset tästä. Analyysimenetelmänä käytin kovarianssianalyysiä, joka on monimuuttujamenetelmä. Kovarianssianalyysi vastaa samaan peruskysymykseen kuin varianssianalyysi, eli onko ryhmien keskiarvojen välillä tilastollisesti merkitsevää eroa (Metsämuuronen 2002b, 33). Selitettävänä muuttujana analyysissä toimi esimiestukea kuvaava summamuuttuja ja selitettävänä muuttujana uudelleen luokiteltu liikkuvuus muuttuja. Kovariaatteina analyysissä käytin palkansaajien ikää,

sukupuolta, sosioekonomista asemaa ja työnantajasektoria. Kovarianssianalyysin tulosten perusteella vaikuttaa siltä, ettei työssä liikkumisella ole yhteyttä esimieheltä saatavaan tukeen. Tuloksista käy ilmi, että palkansaajan liikkuvuus työssä ei selitä tilastollisesti merkitsevästi ($p < .01$) esimiehen antamaa tukea työssä. Tutkimuksen mukaan palkansaajan sosioekonominen asema ($p = 0,000$) kuitenkin ennustaa tilastollisesti erittäin merkitsevästi esimieheltä saatavaa tukea.

Tutkimustulokseni viittaa siihen, että mobiilia työtä tekevien ja paikallaan työskentelevien työntekijöiden välillä ei ole olemassa suurta eroa, mitä tulee esimieheltä saatuuun tukeen. Tuloksena tämä on mielestäni erittäin positiivinen, sillä työssä liikkuvuuden voisi kuvitella vähentävän vuorovaikutusyhteyttä työntekijän, työpaikan ja esimiehen välillä. Voi olla, että juuri etäisyys esimiehestä ja muusta työyhteisöstä takaa sen, että yhteydenpito työntekijän ja esimiehen välillä on normaalia aktiivisempaa. Vaikka mobiili työntekijä ei olekaan aina paikalla, niin yhteydenpitoa muun työyhteisön kanssa voidaan hoitaa esimerkiksi tieto- ja viestintäteknologian välityksellä.

7.4 Tutkimuksen rajoitukset ja luotettavuus

Tarkasteltaessa tutkimuksen tekoon liittyviä rajoituksia ja luotettavuutta tulee huolehtia siitä, että ne huomioidaan kaikissa tutkimusprosessin eri vaiheissa. Jotta tutkimuksen luotettavuus olisi taattu, tulee käytettyjen mittareiden validiteetista ja reliabiliteetista pitää tutkimuksen teon edetessä huolta. Varmistin tutkimukseni luotettavuuden useilla eri keinoilla koko tutkimusprosessin ajan. Keskityn tässä tarkastelemaan aineiston asettamia rajoituksia tutkimuksen tekemiselle sekä tutkimukseen valittujen muuttujien mittareiden luotettavuutta.

Yksi suurimmista haasteista tälle tutkimukselle oli valmiin, eli sekundaariaineiston käyttäminen. Oman tutkimusongelman yhteensovittaminen valmiina saatavaan aineistoon ei ole helppoa, mutta sopivien ratkaisumallien kehittäminen ongelmien syntyessä on osa tutkimusprosessia. Valmiita aineistoja joutuu usein tarkastamaan, muokkaamaan ja yhdistelemään ennen kuin niitä voidaan hyödyntää. Esimerkiksi aineistosta löytyvät muuttujat eivät aina välttämättä kuvaa niitä käsitteitä, joita tutkimusta suunniteltaessa olisi halunnut alun perin kuvata. Tutkimuksessani käyttämä liikkuvuus-muuttuja ei vastannut täysin sitä liikkuvan työn muotoa, jota olisin halunnut tutkimuksessani tarkastella. Olisin halunnut tutkia nimenomaan mobiilia työtä tekeviä työntekijöitä, mutta ymmärrän valmiin aineiston asettamat rajoitukset tutkimukselle. Työolotutkimuksesta löytyi

vain yksi kysymys koskien palkansaajien liikkuvuutta työssä, joten se rajoitti mahdollisuuksiani tarkentaa liikkuvuuden muotoa. Hyvänä asiana voidaan toki pitää sitä, että kyselylomakkeessa ollut kysymys palkansaajien liikkuvuudesta kattoi lähes koko hajautetun työn kentän. Kysymys jättää kyselyyn vastaajille paljon liikkumavaraa sen suhteen, mitä he pitävät työssä liikkumisena. Jos olisin voinut vaikuttaa kyselylomakkeen rakentamiseen, olisin lisännyt siihen tarkentavia jatkokysymyksiä koskien työssä liikkumista. Olen kuitenkin tyytyväinen, että pystyin muodostamaan sellaisen liikkuvuutta kuvaavan muuttujan, jossa oli mahdollista jaotella palkansaajat sen mukaan liikkuvatko he työssään päätyöpaikan ulkopuolella vai ei.

Tilastokeskuksen toteuttama vuoden 2008 työolotutkimus on erittäin edustava otos suomalaisista palkansaajista, mikä vaikutti tämän aineiston valintaan. Aineiston edustavuus mahdollistaa sen, että sen pohjalta voidaan tehdä koko suomalaista työelämää koskevia yleistyksiä. Vuoden 2008 työolotutkimuksen käyttäminen tutkielmani aineistona oli tutkimusongelmani näkökulmasta järkevää myös sen vuoksi, että tutkimuksen kyselylomake sisälsi ensikertaa kysymyksiä liikkuvasta työstä. Tilastokeskus on tehnyt työolotutkimuksia jo yli 30 vuoden ajan, ja niissä esiintyvät kysymykset ja teemat ovat vaihdelleet tutkimushetken vallitsevan tilan ja siitä nousevien tutkimustarpeiden mukaisesti. Työolotutkimus on poikkileikkausaineisto, eli se koostuu yhdestä ainoasta mittauskerrasta ja sen avulla saadut havainnot ovat yhden ajankohdan havaintoja. Poikkileikkausaineistoihin ei sisälly useiden mittauskertojen sallimia mahdollisuuksia muutostarkasteluihin ajan suhteen, joten syy-seuraus-suhteiden tarkastelu ei ole sen pohjalta mahdollista. Työolotutkimus on toteutettu käyntihaastatteluina, jolloin haastattelija on voinut vähentää kyselyyn vastanneiden väärintulkintoja koskien kyselylomaketta. Haastattelija on voinut esimerkiksi auttaa vastaajaa, jos kyselylomakkeessa on ilmennyt epäselviä kohtia, käsitteitä tai kysymyksiä. Haastattelututkimuksessa ei kuitenkaan ole mahdollista häivyttää kaikkia eroja vastaajien tavoissa tulkita ja ymmärtää esitettyjä kysymyksiä ja niiden vastausvaihtoehtoja.

Mittarin validius määritellään yleensä sen kyvyksi mitata täsmälleen sitä, mitä on tarkoituskin mitata (Uusitalo 1991, 84). Mittarin sisällöstä huolehtiminen on sosiaalitutkimuksessa keskeinen validiuden arvioinnin peruste. Mittarin sisällön tulee olla tutkittavan asian kannalta järkevä ja perusteltu, jotta sen voidaan sanoa mittaavan juuri tarkoitettua ilmiötä. Tämän vuoksi on hyvä tutustua paremmin aikaisemmassa tutkimuksessa käytettyihin mittareihin ja tietoon mitattavasta ilmiöstä. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 91–92.) Käytin esimerkiksi tutkimukseni

taustamuuttujien valintaperusteena ja mallina aikaisempaa tutkimusta sekä niissä käytettyjä muuttujia. Tulee kuitenkin huomioida, ettei sosiaalitieteissä ole usein saatavissa täysin samanlaisina toistuvia muuttujia ja mittareita, vaikka samat tutkimusaiheet toistuisivatkin. Tyypillistä on se, että tutkija luo omat muuttujansa eikä niitä sen jälkeen hyödynnetä täysin samanlaisina myöhemmässä tutkimuksessa. (Mt., 93.)

Mittauksen validiutta alentaa reliabiliteetin puute. Reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta. On hyvä pyrkiä arvioimaan käytettyjen mittareiden reliabiliteettia, jolloin niiden vaikutukset ovat myös arvioitavissa. (Uusitalo 1991, 84, 86.) Esimiehen tukea kuvaavan summamuuttujan muodostin kyselylomakkeesta löytyneen kattavan esimiehen toimintaa kuvaavan usean muuttujan muodostaman kysymyspatteriston avulla. Esimiehen tukea kuvaavan muuttujan mittarin luotettavuuden tarkastelun apuna käytin tutkimuksessani Cronbachin alfa- kertoimen suuruutta. Cronbachin alfalla mitataan useasta muuttujasta muodostetun mittarin reliabiliteettia. Esimiehen tukea kuvaavan kysymyspatteriston Cronbachin alfan arvo oli 0,924, eli todella hyvä. Esimiehen antamaa tukea kuvaavaa mittaria muodostettaessa, ei yhdenkään muuttujan poisjättäminen olisi parantanut Cronbachin alfan arvoa.

8 Yhteenveto ja pohdinta

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, minkälainen joukko mobiilia työtä tekevät työntekijät ovat. Lisäksi halusin selvittää, miten mobiilia työtä tekevät työntekijät kokevat esimieheltään saamansa tuen ja eroavatko paikallaan työtä tekevien työntekijöiden kokemukset tästä. Tutkimusaineistona käytin Tilastokeskuksen vuoden 2008 työolotutkimusta, joka on edustava otos suomalaisista palkansaajista. Tämä luku sisältää pohdinta kappaleen, jossa käsittelen tutkimusaiheittani ja saamiani tutkimustuloksia työntekijöiden ja organisaatioiden näkökulmasta. Luvun lopuksi esittelen vielä ideoita jatkotutkimuksen aiheiksi.

8.1 Pohdinta

Tämän tutkimuksen perusteella mobiilia työtä tekevät henkilöt eivät kokeneet esimieheltään saatavaa tukea eri tavalla kuin päätyöpaikallaan työskentelevät työntekijät. Tuloksena tämä oli mielestäni erittäin positiivinen, sillä ennakko oletuksenani oli, että välimatka johdon ja työntekijän välillä vaikuttaisi negatiivisesti esimiehen tarjoaman tuen laatuun. Aineistoni analyysiin pohjalta saadut tulokset tukevat kuitenkin hyvin pitkälle aiheesta aikaisemmin tehtyjen tutkimuksien tuloksia. Mikä sitten selittää sitä, ettei työssä liikkuvuudella ole vaikutusta työntekijöiden kokemukseen esimieltä saamasta tuesta? Tähän vaikuttavat varmasti useat eri tekijät, mutta uskon tieto- ja viestintäteknologian kehittymisen myötä jatkuvan yhteyden pidon mahdollistaneen sen, että esimieheltä saatu tuki välittyy liikkuville työntekijöille tietoverkkojen kautta paikasta ja ajasta riippumatta.

Esimieheltä saatu tuki on yksi merkittävimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Esimiestyö ja johtaminen vaikuttavat työntekijöiden motivaatioon, työhön sitoutumiseen, töiden järjestelyyn, yhteistyö mahdollisuuksiin ja työntekijöiden mahdollisen tehokkaaseen tai tehottomaan hyödyntämiseen. (Ojala & Ahonen 2003, 23.) Erityisesti esimieheltä saatavaa tukea tarvitsevat mobiilia työtä vasta aloittavat nuoret ja kokemattomat työntekijät. Kokeneemmilla työntekijöillä on ehtinyt jo kehittyä käsitys töiden vaativuudesta suhteessa omaan ammattitaitoon ja muihin voimavaroihin. Olisikin tärkeää pyrkiä kehittämään sekä liikkuvan työntekijän että esimiehen tueksi työn ja tehtävän tarkempaan määrittelyyn liittyviä sopimuskäytäntöjä. Mobiilissa työssä tulisikin rakentaa uusia toimintatapoja, joiden avulla työntekijä itse myös oppisi

tunnistamaan hyvinvointiinsa kohdistuvia riskejä, ehkäisemään niitä sekä edistämään omaa hyvinvointiaan. (Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 244–247.) Vuonna 2012 tehdyn Työ ja terveys-haastattelututkimuksen tulosten varjossa, voidaan sanoa työntekijöiden esimieheltä saadun tuen määrän jopa kasvaneen viime vuosien aikana. Vastaajista kaksi kolmasosaa koki saavansa melko tai erittäin paljon tukea ja apua esimieheltä sitä tarvitessaan. Esimieheltä saatavan tuen ovat kokeneet lisääntyneen erityisesti ylemmät toimihenkilöt, korkea-asteen koulutuksen saaneet, johtavassa asemassa olevat ja erityisasiantuntijat. Myös työnantajasektoreittain myönteiset arviot ovat lisääntyneet valtion ja kuntien työntekijöiden keskuudessa. (Tuomivaara & Pahkin 2012, 65.)

Vartiaisen ym. (2005) tekemän tutkimuksen mukaan mobiilin työn käyttöönotto on ollut Suomessa tähän mennessä kuitenkin hidasta. Selkeän mallin puuttuminen ja mobiilin työn koskeminen vain rajattua joukkoa työntekijöitä uskotaan vaikuttaneen mobiilin työn leviämisen hitauteen. (Mt., 168.) Olisi syytä selvittää, millä eri keinoilla mobiilit työntekijät perehdytetään työtehtäviinsä ja miten vuorovaikutuksesta sovitaan työpaikan ja työntekijän välillä. Tämä on tärkeää, sillä työtehtävistä ja tavoitteista selvästi sopiminen tukisi sekä mobiilia työntekijää että esimiestä. Jos asioista sovitaan alusta alkaen, ei työntekijöiden eikä johdon tarvitse arvailla, miten työtehtävät tulisi hoitaa ja millaisilla tuloksilla. Mobiilissa ja monipaikkaisessa työssä juuri oikeanlaiset ja saavutettavissa olevat tavoitteet motivoivat henkilöitä suoriutumaan työtehtävistään ilman liiallista kuormitusta. Mobiilissa työssä ei niinkään ole tarkoitus kiinnittää huomiota henkilöiden läsnä oloon, vaan siihen että henkilöt saavat suoritettua työnsä sovittujen tavoitteiden puitteissa loppuun. Jos liikkuvaa työtä helpottavat käytännönasiat on hoidettu organisaatiossa hyvin, varmasti työntekijöiden kiinnostus mobiilin työn mahdollisuutta kohtaan lisääntyy.

Mobiilin työntekijän keskeinen vaatimus työnantajaorganisaatiolle voisi olla, että hänelle on taattu työrauha vaihtuvista työtiloista ja liikkumisesta huolimatta. Lisäksi yhteydenpito ja vuorovaikutus omaan työyhteisön kanssa tulisi tehdä mahdollisimman helpoksi. Myös liikkuvien työntekijöiden osallistumismahdollisuudet tulisi työpaikalla taata, vaikka he eivät aina ole fyysisesti läsnä varsinaisella työpaikalla. Osallistumismahdollisuudet liittyvät työntekijän mahdollisuuksiin osallistua tilanteisiin, joissa hänen työtään, työolosuhteitaan ja työympäristöä koskevia päätöksiä tehdään. Osallistuminen on parhaimmillaan tiedon vaihtoa työntekijän ja muiden henkilöiden välillä. Jotta työntekijöiden osallistumismahdollisuudet olisivat mahdollisimmat hyvät, on työssä hyvä olla selkeästi sovitut tiedonkulku- ja osallistumisjärjestelmät. (Vahtera ym. 2002, 29.) Nämä

kaikki asiat on mahdollista toteuttaa tarjoamalla työntekijöille mahdollisimman hyvät aineelliset ja aineettomat työvälineet toimia etäisyyksistä ja ajasta riippumatta.

Me-hengen luominen ja yhteisöllisyyden taustalla vaikuttaa onnistunut vuorovaikutus. Tulevaisuudessa olisi hyvä keskittyä huolehtimaan siitä, että työntekijöiden yhteisöllisyys ja yhteishenki pystyttäisiin turvaamaan, vaikka työntekijät työskentelisivätkin erillään toisistaan. Etäisyyden ja työntekijöiden monipaikkaisuuden voi ylittää toimivan tieto- ja viestintäteknologian avulla. Kuitenkin tulee huomioida, missä tilanteissa on järkevää korvata tapaamiset kasvokkain eri viestintä- ja yhteistyövälineiden avulla. Organisaatioiden tulee tarjota hajautetulle työskentelylle helposti käytettävät, riittävät ja toimivat viestintä- ja yhteistyövälineet. Teknisestä ylläpidosta huolehtiminen ja tietojärjestelmätuen tarjoaminen ovat erityisen tärkeässä roolissa, sillä näin pystytään välttämään turhat tietokatkokset ja varmistetaan hyvien työskentelyedellytysten toteutuminen. (Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 126.) Tieto- ja viestintäteknologian avulla ei kuitenkaan pystytä saavuttamaan samanlaista epävirallista spontaania vuorovaikutusta ja yhteistyötä, joka on kasvokkaisen kanssakäymisen hyöty. Hajautetun työn johtaminen vaatiikin esimieheltä empaattisuutta ja kuuntelemisen taitoa, jotta hän pystyisi havaitsemaan paremmin työntekijöiden tarpeet näkemättä heidän ei-kielellisiä viestejään (Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 85).

Työn tilallinen hajautuminen edesauttaa yritysten edellytyksiä vastata liiketoiminnan muuttuviin tarpeisiin. Tulevaisuudessa yritysten olisi kuitenkin tunnistettava käyttämänsä hajautuneet työn muodot ja pyrittävä muodostamaan niiden avulla yhtenäisiä toiminta- ja johtamismalleja. Tämä edellyttää organisaatioilta perinteisen työpaikkakulttuurin muutosta ja poisoppimista työntekijöiden kontrollointiin ja valvontaan perustuvista johtamistavoista. Hajautettu työ tuo mukanaan uusia vaatimus- ja kuormittavuustekijöitä, joidenka vuoksi yhtenäisten toiminta- ja johtamismallien kehittäminen on entistä tärkeämpää. Kokon ja Vartiaisen (2007) tutkimuksen mukaan etäjohtajan liiallisen kontrollon kerrottiin kuormittavan työntekijöitä ja johtajaa itseään. Hajautetun ryhmän johtajalta odotetaan luottamuskykyä työntekijöiden ammattitaitoon ja työmoraaliin. Luottamuksen kerrottiin tutkimuksen mukaan vaikuttavan positiivisesti työmotivaatioon ja työhön sitoutumiseen. (Mt., 151.) Työntekijöiden jatkuvan tarkkailemisen ja valvonnan sijaan johdon tulisikin panostaa yhä enemmän aktiiviseen tukeen, viestintään ja tiedon jakamiseen. Mobiili työ olisi myös hyvä huomioida tulevaisuudessa aikaisempaa enemmän tärkeänä osana organisaatioiden

henkilöstöpolitiikan kehittämistä. Tällä voisi olla paljon merkitystä työn ja perheen yhteensovittamisessa ja työntekijöiden työssä jaksamisessa. Johtaminen ja työpaikan kulttuuri ovat tärkeässä roolissa puhuttaessa työn vapaa-ajalle valumisen hyvinvointi- ja pahoinvointivaikutuksista (Antila 2005, 170).

8.2 Ehdotuksia jatkotutkimuksen aiheiksi

Hajautettua työtä ja mobiilia työtä koskevan tutkimuksen määrä on selvästi kasvanut viime vuosikymmenien aikana, johon on vaikuttanut liikkuvien työmuotojen yleistyminen ja vaihtuvissa työympäristöissä työskentelyn mahdollistavan tieto- ja viestintäteknologian kehitys. Jatkotutkimuksen kannalta olisi tutkimusaiheittani mielenkiintoista lähestyä esimiehen antaman tuen lisäksi työyhteisön tarjoaman sosiaalisen tuen näkökulmasta. Aihetta olisi syytä tutkia, sillä työntekijöiden työskennellessä toisistaan erillään, aiheuttaa se varmasti uudenlaisia haasteita työyhteisön viestinnälle ja yhtenäisyydelle. Hajautetun työn tutkimuskentästä löytyy vielä paljon muitakin osa-alueita, joissa on selvä tarve jatkotutkimukselle. Olisi mielenkiintoista tutkia hajautetun työn vaikutuksia muun muassa työntekijöiden syrjäytymisen riskiin, työnhallintaan ja urakehitykseen. On kuitenkin tärkeää, että hajautetun työn eri käsitteiden määritelmiä pyrittäisiin ensin täsmentämään ja rajaamaan, jotta tutkimustulosten vertailu olisi tulevaisuudessa mutkattomampaa. Useimmat hajautettua työtä koskevat käsitteet ovat edelleen hyvin laaja-alaisia ja päällekkäisiä, mikä tekee tutkimustulosten vertailusta vaikeaa.

Hajautetuissa työympäristöissä työskentelyn ja sen vaikutusten tarkastelu työntekijöiden hyvinvoinnin näkökulmasta on vielä vähäistä. Olisi tärkeää tutkia hajautetun työn vaikutuksia työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen, sillä työn organisointi vaihtuvissa työympäristöissä voi johtaa työtuntien selvään kasvamiseen, samoin kuin vapaa- ja työajan välisen rajan hämärtymiseen. Työntekijöiden työn hallintaan liittyvät kysymykset nousevat esille, kun he joutuvat itsenäisesti huolehtimaan työtehtäviensä organisoimisesta ja asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Tutkimuksen suuntaaminen työntekijöiden hyvinvointiin olisi tärkeää myös työorganisaatioiden tarjoaman tuen näkökulmasta. Tuoreen tutkimustiedon kautta organisaatiot saisivat lisätietoa hajautetun työn aiheuttamista kuormitustekijöistä ja niiden synnyttämistä erityistarpeista. Kuormitustekijät liittyvät tällä hetkellä muun muassa työvälineiden ja työtilojen toimivuuteen, työajan käyttöön sekä vuorovaikutuksen onnistumiseen. Saadun tutkimustiedon

pohjalta organisaatiot pystyisivät paremmin suuntaamaan oikeat aineelliset ja aineettomat työvälineet hajautetun työn tekijöille. Ongelma onkin, ettei vielä ole muodostunut yhtenäisiä toiminta- ja johtamismalleja vastaamaan hajautuneen työn erityistarpeisiin. Jotta tämä onnistuisi, tarvitaan entistä johdonmukaisempaa suunnittelua, seuranta ja hyviä käytäntöjä, joiden avulla uusien työn organisointimuotojen leviäminen olisi mahdollista.

Lähteet

Alasoini, Tuomo (2012) Psykologinen sopimus organisaation ja työntekijöiden yhteisenä etuna. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 99–118.

Alkula, Tapani, Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka (1994) Sosiaalitutkimuksen kvantitatiivisen menetelmät. Helsinki: WSOY.

Andriessen, J.H Erik & Vartiainen, Matti (2006) Emerging Mobile Virtual Work. Teoksessa Erik J.H Andriessen & Matti Vartiainen (toim.). Mobile Virtual Work – A New Paradigm. Heidelberg: Springer, 3–12.

Antila, Juna (2005) Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus nro 272. Helsinki: Hakapaino Oy.

Berlin, Satu (2008) Innostava, lannistava, helpottava palaute. Alaisten kokemuksia ja näkemyksiä esimiehen ja alaisen välisestä palautevuorovaikutuksesta. Vaasan yliopisto: Johtamisen laitos.

Cobb, Sidney (1976) Social support as a moderator of life stress. Psychosomatic Medicine 38 (5), 300–314.

Cooper, C. L., Dewe, P. J. & O’Driscoll, M. P. (2001) Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications. Yhdysvallat: Sage Publications, Inc.

Gareis, Karsten, Lilischkis, Stefan & Mentrup, Alexander (2006) Mapping the Mobile eWorkforce in Europe. Teoksessa Erik J.H Andriessen & Matti Vartiainen (toim.). Mobile Virtual Work – A New Paradigm. Heidelberg: Springer., 45–69.

Gothoni, Raili (1990) Vanhusten sosiaaliset verkostot ja sosiaalinen tuki. Tutkimus kalliolaisten ja kiiteläisten vanhusten elämän tilanteesta, sosiaalisista verkostoista ja tuesta. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus 1990:2. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Hanhike, Tiina (2005) Etätyön soveltaminen käytännössä. Teoksessa Juhani Pekkola & Leena Uskelin (toim.). Etätyöopas työnantajille. Työministeriö, Helsinki: Yliopistopaino, 11–16.

Hakonen, Marko, Vartiainen, Matti & Kokko, Niina (2003) Hajautetun työskentelyn osaamisvaatimukset. Aikuiskasvatus 4/2003, 269–282.

Hakonen, Marko, Vartiainen, Matti & Kokko, Niina (2004) Luottamuksen synty hajautetuissa työryhmissä. Psykologia 02/2004, 125–133.

Heinonen, Sirkka (2004) Etätyö on vartenotettava vaihtoehto perinteiselle tietotyölle. Työ ja ihminen 18 (2004): 3, 127–135.

Helle, Minna (2005) Etätyöstä sopiminen. Teoksessa Juhani Pekkola & Leena Uskelin (toim.). Etätyöopas työnantajille. Helsinki: Työministeriö, 26–31.

Helle, Minna (2006) New Forms of Work in Labour Law. Teoksessa Erik J.H Andriessen & Matti Vartiainen (toim.). Mobile Virtual Work – A New Paradigm. Heidelberg: Springer, 71–93.

Hinds, Pamela & Kiesler, Sara (toim.) (2002) Distributed work. The MIT Press, Cambridge: USA.

Hyrkkänen, Ursula & Vartiainen, Matti (2005) Mobiili työ ja hyvinvointi. Työpoliittinen tutkimus nro 293, Helsinki: Hakapaino Oy.

Hyrkkänen, Ursula & Vartiainen, Matti (2010) Kuormitus- ja hyvinvointitekijät uusissa työnteon tavoissa. Teoksessa Marjaana Suutarinen & Pirkko-Liisa Vesterinen (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava.

Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto (2007) Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Helsinki: WSOY.

Järvensivu, Anu & Piirainen, Tatu (2012) Hyvän työn ehdot työpaikan arjessa. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 80–98.

Koivisto, Satu & Vartiainen, Matti (2008) Mitä rooleja tarvitaan hajautetun työn johtamisessa? Laadullinen tutkimus virtuaalitiimien vetäjien rooleista. *Psykologia* 01/08, 27–43.

Kokko, Niina & Vartiainen, Matti (2007) Hajautetun työskentelyn kuormitustekijät. *Työ ja ihminen* 21 (2007) 2: 142–159.

Kumpusalo, Esko (1991) Sosiaalinen tuki, huolenpito ja terveys. Sosiaali- ja terveyshallitus, raportteja 8. Helsinki: VAPK-kustannus.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Lilischkis, Stefan (2003) More yo-yos, pendulums and nomads: trends of mobile and multi-location work in the information society. STAR issue Report n. 37, Databank, Milano.

Melin, Harri & Mamia, Tero (2006) Suomalaiset työpaikat – tutkimustoimipaikkojen peruskuvaukset. Teoksessa Tero Mamia & Harri Melin (toim.) Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus nro 314, Helsinki: Työministeriö, 13–36.

Metsämuuronen, Jari (2002a) Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä. Faktoriansalyysi. E-kirja.

Metsämuuronen, Jari (2002b) Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä. Varianssianalyysi. E-kirja.

Nummenmaa, Lauri (2009) Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.

Nätti, Jouko, Pasi Pyöriä, Satu Ojala & Timo Anttila (2010) Suomalaisten palkansaajien kotona työskentely ja työssä liikkuminen. *Alue ja ympäristö*. 39: 2, 53–60.

Ojala, Satu (2009) Työ hajautuu – missä käsitteiden rajat? *Työelämän tutkimus* 2:2009, 92–104.

Ojala, Satu (2014) Ansiotyö kotona ikkunana työelämään – Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin. Tampere: Suomen yliopisto paino Oy.

Otala, L. & Ahonen, G. (2003) Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.

Pyöriä, Pasi (2005) Hajautetun työn haasteet – esimerkkinä it-ala. *Työpoliittinen aikakausikirja* 3/2005, 48–59.

Richter, Peter, Meyer, Jelka & Sommer, Fanny (2006) Well-being and Stress in Mobile and Virtual Work. Teoksessa Erik J.H Andriessen & Matti Vartiainen (toim.). *Mobile Virtual Work – A New Paradigm*. Heidelberg: Springer, 231–252.

Robertson, Ivan & Cayr, Colin (2011) Well-Being, productivity and happiness at work. Palgrave macmillan.

Salmenperä, Matti (2005) Johdannoksi. Teoksessa Juhani Pekkola & Leena Uskelin (toim.). *Etätyöopas työnantajille*. Työministeriö, Helsinki: Yliopistopaino, 3–5.

Tilastokeskus (2006) Tilastokeskuksen ammattieettinen opas. Käsikirjoja 30. Helsinki: Tilastokeskus.

Tuomivaara, Seppo & Pahkin, Krista (2012) Lähiesimiestyö. Teoksessa Timo Kauppinen, Pauliina Mattila-Holappa, Merja Perkiö-Mäkelä, Anja Saalo, Jouni Toikkanen, Seppo Tuomivaara, Sanni Uuksulainen, Marja Viluksela, Simo Virtanen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos, 63–67.

Uhmavaara, Heikki, Niemelä, Jukka, Melin, Harri, Mamia, Tero, Malo, Anita, Koivumäki, Jaakko & Blom, Raimo (2005) Joutaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus nro 277, Helsinki: Työministeriö.

Uusitalo, Hannu (1991) Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. Juva: WSOY.

Vahtera, Jussi (1993a) Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. Työ ja ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakausikirja, Helsinki: lisänumero 1/93.

Vahtera, Jussi (1993b) Sosiaaliset verkostot ja sosiaalinen tuki. Ryhmätyö 22:4, 28–37.

Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Ala-Mursula, Leena & Pentti, Jaana (2002) Työn hallinta ja työaikojen hallinta. Teoksessa Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka (toim.) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa; tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos, 29–36.

Vartiainen, Matti, Kokko, Niina & Hakonen, Marko (2004) Hallitse hajautettu organisaatio – Paikan, ajan, moninaisuuden ja viestinnän johtaminen. Helsinki: Talentum.

Vartiainen, Matti, Lönnblad, Johan, Balk, Anssi & Jalonen, Kari (2005) Mobiilin työn haasteet. Työpoliittinen tutkimus nro 269, Helsinki: Hakapaino Oy.

Vartiainen, Matti (2006) Mobile Virtual Work. Concepts, Outcomes and Challenges. Teoksessa Erik J.H Andriessen & Matti Vartiainen (toim.). Mobile Virtual Work – A New Paradigm. Heidelberg: Springer, 13–44.

Vartiainen, Matti (2007) Distributed and Mobile Workplaces. Teoksessa Matti Vartiainen, Marko Hakonen, Satu Koivisto, Petri Mannonen, Mika P. Nieminen, Virpi Ruohomäki & Anni Vartola (toim.) Distributed and Mobile Work – Places, People and Technology. Helsinki: Otatieto.

Vartiainen, Matti (2008) Hajautettu mobiili työ tietoyhteiskunnassa. Teoksessa Ville Eloranta (toim.) Silmät auki! Tietoyhteiskunnan uhat ja mahdollisuudet. Helsinki: Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2008, 102–115.

Vartiainen, Matti & Hyrkkänen, Ursula (2010) Kuormitus – ja hyvinvointitekijät uusissa työnteon tavoissa. Teoksessa Marjaana Suutarinen ja Pirkko-Liisa Vesterinen (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otava., 79–99.

Vilka, Hanna (2007) Tutki ja mittaa – Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Williams, Philippa & Barclay, Lesley & Schmied, Virginia (2004) Defining Social Support in Context: A Necessary Steps in Improving Research, Intervention, and Practice. Qualitative Health Research 14 (7), 942–960.

Wilson, John R. (2006) Collaborationin Mobile Virtual Work: a Human Factors View. Teoksessa Erik J.H Andriessen & Matti Vartiainen (toim.) Mobile Virtual Work – A New Paradigm. Heidelberg: Springer, 129–151.

Sähköiset lähteet

Collaboration@work (2003). The 2003 report on new working environments and practices. European commission.

<<http://www.etw.org/2003/Archives/CollabWorkBroch.pdf>> (Viitattu 5.2.2015)

ECATT (2000). Benchmarking progress on new ways of working and new forms of business across Europe 2000. EcaTT Final reports.

<<http://www.ecatt.com/freport/ECaTT-Final-Report.pdf>> (Viitattu 18.11.2012)

FSD (2015a): KvantiMOTV, Ristiintaulukointi

<<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html>>

(Viitattu 10.4.2015)

FSD (2015b): KvantiMOTV, Tutkimusprosessi.

<<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/tutkimus/prosessi.html>> (Viitattu 10.4.2015)

FSD (2015c): KvantiMOTV, Varianssianalyysi.

<<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/varienssi/anova.html>> (Viitattu 10.4.2015)

Mikä on p-arvo ja mitä sillä mitataan? (2012)

<<http://blite.iki.fi/artikkelit/p-arvo/>> (Viitattu 5.4.2015)

Tilastokeskus (2013a) Työolotutkimus.

<<http://www.stat.fi/meta/til/tyoolot.html>> (Viitattu 10.2.2013)

Tilastokeskus (2013b) Tietosuoja

<<http://www.stat.fi/meta/tietosuoja/index.html>> (Viitattu 10.2.2013)

Liitteet

Liite 1: Faktorianalyysi

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,950
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	27515,111
	df	78
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Uusi	,394	,339
uusi	,490	,458
Käännetty 15 a	,664	,694
Käännetty 15 b	,662	,653
Käännetty 15 c	,669	,703
Käännetty 15 d	,513	,509
Käännetty 15 e	,502	,494
Käännetty 15 f	,442	,406
Käännetty 15 i	,356	,357
Käännetty 15 j	,311	,288
Käännetty 15 k	,587	,568
Käännetty 15 l	,463	,445
Käännetty 15 m	,463	,467

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,879	52,918	52,918	6,382	49,089	49,089
2	,886	6,815	59,732			
3	,788	6,065	65,797			
4	,663	5,104	70,901			
5	,617	4,743	75,644			
6	,590	4,536	80,180			
7	,498	3,833	84,013			
8	,434	3,335	87,348			
9	,414	3,184	90,532			
10	,376	2,889	93,421			
11	,351	2,702	96,123			
12	,266	2,045	98,168			
13	,238	1,832	100,000			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Factor Matrix^a

	Factor
	1
Käännetty 15 c	,839
Käännetty 15 a	,833
Käännetty 15 b	,808
Käännetty 15 k	,754
Käännetty 15 d	,713
Käännetty 15 e	,703
Käännetty 15 m	,683
uusi	,677
Käännetty 15 l	,667
Käännetty 15 f	,637
Käännetty 15 i	,597
Uusi	,583
Käännetty 15 j	,537

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Liite 2: Kovarianssianalyysi

Descriptive Statistics

Dependent Variable: Esimiestuki1

Uudelleen luokiteltu liikkuvuusmuuttuja	Mean	Std. Deviation	N
Lähes koko ajan	48,32	10,963	524
Noin puolet työajasta	48,18	10,586	727
Vähemmän	48,45	10,029	1565
Ei lainkaan	47,73	10,888	1483
Total	48,14	10,542	4299

Descriptive Statistics

Dependent Variable: Esimiestuki1

Uudelleen luokiteltu liikkuvuusmuuttuja	Mean	Std. Deviation	N
Lähes koko ajan	48,32	10,963	524
Noin puolet työajasta	48,18	10,586	727
Vähemmän	48,45	10,029	1565
Ei lainkaan	47,73	10,888	1483
Total	48,14	10,542	4299

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Esimiestuki1

F	df1	df2	Sig.
3,210	3	4295	,022

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Luokliikkuvuus + Sose22 + sp + Työnant1 + ika10

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Esiaviestuki1

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared	Noncent. Parameter	Observed Power ^b
Corrected Model	4348,707 ^a	7	621,244	5,632	,000	,009	39,427	,999
Intercept	202280,369	1	202280,369	1833,949	,000	,299	1833,949	1,000
Luokliikkuvuus	326,409	3	108,803	,986	,398	,001	2,959	,271
Sose22	2796,476	1	2796,476	25,354	,000	,006	25,354	,999
sp	,030	1	,030	,000	,987	,000	,000	,050
Työnant1	325,889	1	325,889	2,955	,086	,001	2,955	,405
ika10	878,376	1	878,376	7,964	,005	,002	7,964	,805
Error	473287,552	4291	110,298					
Total	10440216,000	4299						
Corrected Total	477636,260	4298						

a. R Squared = ,009 (Adjusted R Squared = ,007)

b. Computed using alpha = ,05

Estimates

Dependent Variable: Esiaviestuki1

Uudelleen luokiteltu liikkuvuusmuuttuja	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Lähes koko ajan	48,774 ^a	,475	47,843	49,705
Noin puolet työajasta	47,801 ^a	,403	47,011	48,591
Vähemmän	48,227 ^a	,270	47,698	48,755
Ei lainkaan	47,990 ^a	,284	47,434	48,546

a. Covariates appearing in the model are evaluated at the following values: Sukupuoli = 1,54, Työnantaja = 1,62, Sosioekonominen asema = 2,02, Ikä, luokiteltu kymmenvuotisryhmiin = 4,26.

Liite 3: Muuttujien väliset korrelaatiot

	M	SD	1	2	3	4	5	
1 Sukupuoli	1,54	0,498						
2 Ikä	4,26	1,216	0,049**					
3 Sosioekonominen asema	2,02	0,773	-0,135**	-0,039*				
4 Työnantaja sektori	1,62	0,484	-0,268**	-0,192**	,219**			
5 Uudelleen luokiteltu liikkuvuus muuttuja	2,92	1,001	0,251**	-0,014	0,063**	0,012		
6 Esimiestuki		48,53	10,443	-0,008	-0,034*	-0,079**	0,017	-0,018